

Besser als ihr Ruf

Sinnvolle Gefährdungsbeurteilungen kosten Zeit – können aber auch zeitliche Entlastung bringen

„Die bringt doch nichts!“
„Verschwendete Zeit!“ „Da kommt am Ende doch nur ein zusätzliches unnötiges Kommunikationstraining für uns raus. Das ist keine echte Entlastung und ändert nichts an den Verhältnissen!“

Das hört man häufig, wenn man überlasteten Schulbeschäftigten die Gefährdungsbeurteilung als Weg zur Entlastung ans Herz legt oder generell nach eigenen Erfahrungen mit der GBU fragt. Manche an Schule beschäftigte Person wird sich in diesen Aussagen wiederfinden. Andere fragen sich jetzt vielleicht, was denn diese GBU überhaupt ist?

Personalräte sind um die Klärung bemüht. Sie lernen und erfahren dabei, dass

- ein so einschneidendes Ereignis wie die Pandemie eine coronabezogene GBU erforderlich macht, um die zusätzlichen Aufgaben und Anforderungen in dieser Zeit als mögliche Gefährdungen zu berücksichtigen;
- vor Einführung von Dienstgeräten eine physische GBU stattfinden muss, um das Gerät und den Arbeitsplatz ergonomisch und tätigkeitsbezogen angemessen auszugestalten;
- die Anerkennung dieser gesetzlichen Mitbestimmung nicht automatisch geschieht;
- es notwendig ist, Feststellungsverfahren anzustoßen und Initiativanträge zu formulieren;
- dies rein formale und gesetzlich vorgegebene Verfahren sind, die als Affront wahrgenommen werden und die Beziehungsebene belasten können.

Gespräche ersetzen keine Mitbestimmung!

Hat das Ganze System?

Nach alternativen Anbietern für psychische GBU wird gesucht, da die Sinnlosigkeit auch immer wieder den Anbietern, insbesondere auch dem LI, zugeschrieben wurde. Man kann aber feststellen, dass es nicht nur das LI als Hauptanbieter ist, was gerade die psychische GBU so sinnlos und zeitverschwendend erscheinen lässt. Es scheint System zu haben.

Neben der Möglichkeit, eine Gefährdungsanzeige persönlich oder als Gruppe zu stellen (fälschlich meist „Überlastanzeige“ titulierte), ist die Gefährdungsbeurteilung eine gesetzlich vorgeschriebene Methode, mittels derer man anonymisiert und tätigkeitsbezogen die Ursachen für Belastungen analysiert und aufgrund der Ergebnisse Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen beschließt. Es geht also um Belastungen durch Tätigkeiten bzw. genauer: deren Umfang und Organisation, räumlicher oder zeitlicher Verortung oder technischer Ausgestaltung usw. Ein mächtiges Instrument, das bei den Bedürfnissen der Beschäftigten ansetzt und stetig wiederholt werden muss, um wirklich wirksam sein zu können. Und die Maßnahmen, die daraus folgern, können kostspielig sein. Dies dürfen jedoch keine Argumente gegen GBU und notwendige Maßnahmen sein. Was aber, wenn keine Argumente gegen dieses mächtige und wirksame Instrument greifen?

Verantwortungsdiffusion

In der Ausbildung von Schulleitungen ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht ver-

bindlich vorgegeben. Viele Leitungen wissen somit gar nicht, dass sie gesetzlich verantwortlich und sogar verpflichtet sind, salutogen, also: fürsorglich, gegenüber den Beschäftigten zu handeln und für gesunderhaltende Arbeitsbedingungen zu sorgen. Sie wissen nicht, dass sie regelmäßig psychische und physische GBU in vielerlei Bereichen durchzuführen haben, und zwar: vor der Neueinführung von Arbeitsgeräten (Lüfter, Dienstgeräte, ...), Veränderungen der Arbeitsweisen (Homeschooling, Hybridunterricht, ...), bei angezeigten Schwangerschaften oder auch Infektionsschutzmaßnahmen (AHA-L-Regeln, welche in Schule verpflichtend sind). Die Verantwortlichkeit wird gerne von der Leitung zur Behörde und von dieser wieder zurück an die eigenverantwortliche Schule gegeben. Auch die gesetzlich vorgeschriebene Mitbestimmung der Personalräte bei Maßnahmen wird außer Acht gelassen oder sogar pauschal abgewiesen. Personalräte und Beschäftigte müssen hier sehr wachsam sein, um am Ende nicht als Verlierer dazustehen.

Zeitliche Verschleppung

Wenn es dann endlich zur GBU kommt, ist der Apparat um sie herum mächtig aufgeblasen. Bis die Ergebnisse der im Verhältnis schnell zu bearbeitenden Umfragen vorliegen, haben meist mehrere Sitzungen von Schulentwicklungsgruppen, Gesundheitszirkeln, Gesamtkonferenzen und Personalräten sowie Leitungsrunden stattgefunden. An manchen Schulen braucht es von der ersten Absichtserklärung

zu einer GBU bis zur Präsentation der Ergebnisse Jahre.

Fehlender Einbezug von Betroffenen und Personalräten

Bei GBU für Schwangere wird die Schwangere selbst häufig gar nicht erst über diese informiert. Der formale Fragebogen kann von der SL ohne Beisein der Kollegin ausgefüllt und abgeholt werden. Eine Unterschrift ist nur von der Leitung erforderlich, nicht von der Kollegin. Ob Maßnahmen abgeleitet wurden (z.B. keine Pausenaufsicht, Unterricht in ruhigeren Klassen, Einsatz im additiven Förderprogramm statt im Unterricht), erfährt die Kollegin meist formal oder in einem kurzen Gespräch. Dem Personalrat werden diese Maßnahmen zum Schutz der Schwangeren bzw. des Ungeborenen nicht unbedingt zur Mitbestimmung vorgelegt. Die Bedürfnisse der Schwangeren werden somit selten berücksichtigt (z.B. ein separater Ruheraum, ein besonderer ergonomischer Arbeitsplatz in der Schule, ein individuell angepasster Stundenplan, ...). Gerade hier könnte der Personalrat über sein Initiativrecht diese bedürfnisangepassten Maßnahmen beantragen.

Fakten schaffen

Arbeitsgeräte wie Tablets und Luftfiltergeräte werden an Schulen ausgegeben, ohne durch eine GBU zu überprüfen, ob sie technisch den Anforderungen genügen und ob sie angemessen konfiguriert sind. Es werden Fakten geschaffen, welche die Situation eher verschlimmern als verbessern: Teilweise muss z.B. die Leistung der Luftfilter gedrosselt werden, um die Lautstärke erträglich zu machen. Tablets sollen nun die vollständige Digitalisierung ermöglichen, doch der kleine Bildschirm lässt es nicht zu, gängige Aufgaben (Unterrichtsvorbereitung, Schreiben von Zeugnissen/Berichten,...)



Grafik: BG ETEM

unter gesundheitlich unbedenklichen Bedingungen auszuführen. Somit machen die Kolleg_innen alles oder nichts damit – und/oder ruinieren sich ggf. Augen und Rücken, investieren nochmals selbst in zusätzliche Geräte, Kabel und Apps.

GBU – nur die Grundlage, nicht die Verbesserung selbst

Die GBU ist nur der Anfang, das Mittel zum Zweck, die Grundlage zur Verbesserung! Die wesentliche Arbeit fängt mit der Betrachtung der Ergebnisse an: An diesen ist abzulesen, in welchen Bereichen Ideen für Entlastungen entwickelt und hilfreiche Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Bei psychischen GBU zum Beispiel, die vom LI durchgeführt werden, werden die Ergebnisse den Kollegien meist in aufwendigen Gesamtkonferenzen vorgestellt. Den Beschäftigten wird gerne auch Zeit gegeben, eigene Ideen zu entwickeln. Hieraus macht das LI dann nicht selten eine Reihe von konkreten Vorschlägen, die sich am bestehenden Programm des LI

orientieren: Fortbildungen und Beratungen, welche absurderweise bei den Betroffenen selbst zu Verhaltensänderungen führen sollen.

Stunde der Personalräte und Kollegien

Diese Vorschläge müssen aber von den Kollegien und Personalräten nicht angenommen werden. Man kann auf seine eigenen Ideen pochen, denn der Personalrat ist bei diesen Maßnahmen in der Mitbestimmung. Will also die Schulleitung die Vorschläge des LI oder eigene Ideen als Maßnahmen, die aus der GBU folgern, dem Kollegium vorsezen, kann der Personalrat die Zustimmung verweigern.

Dies klingt simpel, setzt aber voraus, dass die Schulleitung die Mitbestimmung anerkennt und die Maßnahmen dem Personalrat auch formal zur Mitbestimmung vorlegt. Zudem sind eigene Lösungen in der Regel auch aus Schulbudgets zu finanzieren.

Gewinn, auch für Schulleitungen

Schaut man sich die Ergebnis-

se einer GBU an, kommt man aber schnell auf andere Ideen. Dies erlebt man, wenn man den Kollegien ernsthaft die Zeit gibt, im Detail mitzudenken und Ideen zu entwickeln, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Bestenfalls in Gesprächen mit dem Personalrat werden hieraus Maßnahmen, welche Schulleitungen und Personalrat formal vereinbaren oder sogar in Dienstvereinbarungen gießen. Dies bietet einen sicheren Rahmen, der Transparenz schafft und die Arbeitszufriedenheit steigern kann. Denn sinnvolle Maßnahmen, die dem gesetzlichen TOP-Prinzip (technische vor organisatorischen vor persönlichen Maßnahmen) folgen, setzen an den Ursachen an.

Zunächst sind die Verhältnisse und nicht das persönliche Verhalten jedes/r Einzelnen zu verändern, um Gefährdungen von der Ursache her abzuwenden. Also müssen technische (z.B. Zusatzausstattung bei Dienstgeräten, ergonomische Tische und Stühle), vor organisatorischen (z.B. Anpassung von Kommunikationswegen, Terminlagen, Arbeitsabläufen, Aufgabenzuordnungen anhand der Bedürfnisse der Beschäftigten) und erst zuletzt persönliche Maßnahmen (z.B. Resilienzförderung, Selbstoptimierung oder persönliche Schutzausrüstung) getroffen und über die Mitbestimmung formale Vereinbarungen ausgehandelt werden.

Zeitliche Entlastung

Die organisatorischen Maßnahmen, die den technischen Maßnahmen nach- und den persönlichen gesetzlich vorgeschaltet sind, bieten die Möglichkeit für zeitliche Entlastungen. Hier braucht es Mut und Kreativität – und zuallererst eine Gefährdungsbeurteilung als grundlegende Analyse und Voraussetzung für personalrätliches Handeln!

Informationen, Hilfe und Unterstützung geben hier die Personalräte vor Ort und der Gesamtpersonalrat.

YVONNE HEIMBÜCHEL
Stellvertretende Vorsitzende

Quelle: DGUV

		Wahrscheinlichkeit des Wirksamwerdens der Gefährdung			
		Sehr gering	Gering	Mittel	Hoch
Mögliche Schadensschwere	Leichte Verletzungen und Erkrankungen				
	Mittelschwere Verletzungen und Erkrankungen				
	Schwere Verletzungen und Erkrankungen				
	Möglicher Tod, Katastrophe				

Risiko	Handlungsbedarf
	Zustand von Sicherheit ist gegeben, vorhandenes <u>Restrisiko ist hinnehmbar</u> . <u>Kein unmittelbarer Handlungsbedarf</u> , jedoch die Sorgfaltspflicht, das Risiko auf einem niedrigen Niveau zu halten.
	Es besteht die realistische Möglichkeit eines Schadenseintritts. Es <u>sollten zeitnah geeignete Maßnahmen</u> zur Reduzierung des Risikos ergriffen werden.
	Ein Schadenseintritt ist in unmittelbarer Zukunft sehr wahrscheinlich. Es <u>müssen dringend (d.h. sofort!)</u> geeignete Maßnahmen zur Reduzierung des Risikos ergriffen werden.