

# Kein Dschungelcamp

Rechtliche Spielräume werden von der BSB genutzt, um sich ihrer Verantwortung zu entziehen

Die Schulbehörde wird sich beim Arbeitsschutz schon an die Vorgaben halten – sollte man meinen. So einfach ist es leider nicht. Auf Basis der nachfolgend skizzierten Umstände werden aus Sicht des GPR tausenden Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) festgeschriebene Rechte vorenthalten und deren Gesundheit durch Missachtung von elementaren Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gefährdet.

Die Strukturen ermöglichen eine unseres Erachtens gefährliche Verantwortungsdiffusion. So gilt z.B., dass das Amt für Arbeitsschutz (AfA) in Fragen der Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) die Schulbehörde berät und überwacht. Das AfA darf aber gegenüber der BSB keine Weisungen erteilen, sodass die Rückmeldungen dieser Aufsichtsbehörde in der BSB auch folgenlos bleiben (können). Für das Arbeitssicherheitsgesetz

erfolgt die Beratung über das Personalamt, zumindest in Bezug auf die Betriebsärzt\_innen, während die BSB in Fragen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi) für die eigene Beaufsichtigung zuständig ist.

*Während der GPR  
Rechtstexte zitiert und  
Belege anführt, antworten  
die Verantwortlichen in der  
Schulbehörde wiederholt  
ausschließlich mit ihrem  
Rechtsgefühl.*

Die Schulbehörde delegiert die Verantwortung in Fragen des Gesundheitsschutzes an die Schulleitungen, die sich wiederum ohne ausreichende Arbeitszeit und nach kürzester Information im Zuge ihrer „Neu im Amt“-Fortbildung auf die BSB verlassen. Diese aber stattet sie nicht einmal mit den gesetzlich

vorgeschriebenen Strukturen aus. In der Folge sind beispielsweise an zu vielen Schulen noch nie psychische Gefährdungsbeurteilungen (GBU) durchgeführt worden. Die Durchführung einer GBU können Personalräte nicht mitbestimmen, aber an der Ausgestaltung sind sie im Rahmen des Steuergremiums nach § 94er Vereinbarung zu beteiligen. Sie sind nach § 80 HmbPersVG in der Mitbestimmung bei Maßnahmen, die sich aus der GBU ergeben. Wird sie aber wie so oft gar nicht durchgeführt, wäre die Schulaufsicht in der Pflicht. Die BSB aber setzt die gesetzlichen Vorgaben nicht durch und ignoriert dabei auch die jahrelange Beratung des AfA. Das LI, das viele in Fragen der psychischen GBU in der Verantwortung wähen, begleitet wiederum lediglich den Prozess und berät die Schulen. Die breite Kritik an dem Verfahren ist sicher auch hier zumindest in Teilen auf die strukturelle Unterversorgung des

© eduki

## Wie oft hast du dich ... gefühlt?

gestresst	deprimiert	erschöpft	überwältigt
1% sehr selten (nie)	11% sehr selten (nie)	1% sehr selten (nie)	12% sehr selten
3% selten	20% selten	5% selten	21% selten
18% manchmal	37% manchmal	21% manchmal	35% manchmal
40% häufig (wöchentlich)	25% häufig (wöchentlich)	37% häufig (wöchentlich)	24% häufig (wöchentlich)
38% sehr häufig (täglich)	7% sehr häufig (täglich)	36% sehr häufig (täglich)	8% sehr häufig

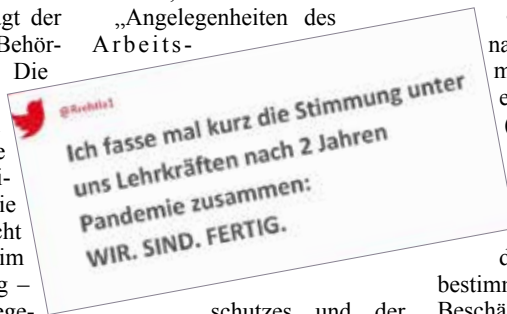
Bereichs zurückzuführen.

Anstatt die örtlichen Akteure, also zumindest Schulleitungen und Personalräte, auch mit lokalen Arbeitsschutzausschüssen (ASA) unter Beteiligung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi) zu unterstützen, tagt der ASA nur zentral in der Behörde, ohne lokalen Bezug. Die Anzahl der FaSi unterschreitet die Vorgaben der DGUV V2 (Deutsche gesetzliche Unfallversicherung, Vorschrift 2) – sie gilt deutschlandweit, nicht aber für die Beschäftigten im Dienst der Stadt Hamburg – und die der Hamburger Regelung, der „Richtlinien über die Gewährleistung eines arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutzes in der hamburgischen Verwaltung vom 30. Mai 1978“.

Während dem GPR vielfach die Mitbestimmung mit Verweis auf die Verantwortung der örtlichen Personalräte entzogen ist, wird durch diese Praxis auch den örtlichen Personalräten entgegen der genannten Personalamtsrichtlinie die Beratung durch einen schulischen ASA versagt. Die Rechtslage ist hierbei eindeutig (s. zahlreiche Beiträge hierzu in den GPR-Infos der Vergangenheit). Die BSB behauptet

dennoch, sich nicht an das ASiG halten zu müssen und verweist stattdessen auf ihre Interpretation der Richtlinie von 1978. Aber selbst diese Richtlinie bestärkt unsere Forderung nach ASA an Schulen, denn sie hält fest:

„Angelegenheiten des Arbeits-



schutzes und der Unfallverhütung sind mindestens einmal vierteljährlich in gemeinsamen Besprechungen von den dafür Verantwortlichen, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten nach § 719 RVO und den jeweils zuständigen Personalräten oder den von diesen beauftragten Mitgliedern zu beraten.“

Auch der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik gibt unter Hamburger Beteiligung vor:

„Der Arbeitgeber hat nach § 11 ASiG in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu

bilden. Wie ist der in Satz 1 genannte Betrieb“ definiert?

Antwort:

[...]

Folgende Regeln verdeutlichen, wann i.d.R. ein ASA zu bilden ist:

- ist bei einem Betrieb nach dem BetrVG mit mehr als 20 Beschäftigten ein Betriebsrat vorhanden (oder wäre seine Bildung zumindest möglich) und
- übt die Leitung der zu überprüfenden Einheit Weisungsrechte des Arbeitgebers aus,

bestimmt über den Einsatz der Beschäftigten (z.B. Arbeitszeiten) und erteilt arbeitstechnische Weisungen (§ 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG).“

An dieser Stelle ist aus Sicht des GPR das Personalamt aufgefordert, seine Vorgaben auch durchzusetzen. Der GPR hat sich an das Personalamt gewendet und dieses wiederum hat den Verantwortlichen in der BSB ein Gesprächsangebot unterbreitet. Die Vertreter\_innen der BSB erbaten sich aber ausdrücklich, das Gespräch ohne den GPR zu führen. Diesen Umstand bedauert der GPR, ist aber zuversichtlich, dass sich im Nachgang der behördeninternen Gespräche wieder konstruktive gemeinsame

	glücklich	zufrieden	ausgeglichen
n (nie)	3% sehr selten (nie)	5% sehr selten (nie)	15% sehr selten (nie)
	20% selten	24% selten	43% selten
l	47% manchmal	46% manchmal	31% manchmal
chentlich)	25% häufig (wöchentlich)	21% häufig (wöchentlich)	9% häufig (wöchentlich)
(täglich)	5% sehr häufig (täglich)	5% sehr häufig (täglich)	1% sehr häufig (täglich)

*3543 von 3593 Personen haben diese Frage beantwortet*

Gesprächssituationen herstellen lassen.

Die Schulen, also Leitungen und Personalräte, erreichen zusätzlich nicht alle Schreiben aus dem Personalamt, vielmehr übernimmt die BSB den Service, die Mitteilungen an die schulischen Gegebenheiten anzupassen. In Anbetracht der strukturellen Überfrachtung der Schulen und Schulleitungen mit Verantwortung und Arbeit ein vielleicht lohnender Gedanke - nicht immer bleiben dabei aber alle wichtigen Informationen erhalten.

In Folge dieser Struktur ist zwar unstreitig und offenkundig, dass die Vorgaben des ArbSchG vielfach nicht eingehalten werden, die Verantwortlichen haben aber offensichtlich keinen ausreichenden Druck, sich an die Vorgaben zu halten und verweisen innerhalb der BSB aufeinander. Der GPR hat wiederholt auf die nicht gesetzeskonformen Bedingungen (ASiG und ArbSchG) im Arbeits- und Gesundheitsschutz der BSB hingewiesen und die Einrichtung schulischer ASA gefordert. Ein direktes Klagegerecht besteht nicht, anders als in Fragen der Mitbestimmung, in denen der GPR zuletzt vor dem Verwaltungsgericht recht bekam. Während der GPR Rechtstexte zitiert und Belege anführt, antworten die Verantwortlichen in der Schulbehörde wiederholt ausschließlich mit ihrem Rechtsgefühl. Komplett wird diese Desavouierung dadurch, dass die BSB bei der Beantwortung von Anfragen von Schulleitungen die von uns massiv kritisierte Position lediglich reproduziert und sie dafür juristisch unvollständig einordnet. Das hat zur Folge, dass engagierte Schulleitungen, die sich bei der Behörde informieren, irreführende Antworten erhalten.

Der GPR arbeitet auf vielen Ebenen daran, dass die BSB rechtskonforme Zustände herstellt und wird dafür ggf. auch

juristische Umwege in Kauf nehmen. Wir appellieren an die Schulen, einen schulischen ASA zu installieren und die gesetzlich vorgeschriebenen Teilnehmer\_innen einzufordern. Trotz der umfassenden Verantwortungsdiffusion sind die Schulleitungen dringend aufgefordert, ihrerseits den Anforderungen an den Gesundheitsschutz der Beschäftigten nachzukommen. An den Schulen können die Personalräte initiativ aktiv werden und aktuell beispielsweise eine Ausstattung von Aufenthaltsräumen für Beschäftigte oder Schulbüros mit Luftfiltergeräten beantragen. Von der BSB ist eine Ausstattung dieser Räume bislang nicht vorgesehen.

Der GPR ermuntert schulische Personalräte und Kollegien, die Schulleitungen in die ihnen von der BSB übertragene Verantwortung zu nehmen und zu unterstützen. Den Schulleitungen kann von Seiten des GPR nur geraten werden, sich rechtskundig dem leichtfertigen Vorgehen der BSB zu erwehren. Einige wenige sind hier schon jetzt richtungweisend tätig: auch und gerade Schulleitungen können sich vom AfA, der UK-Nord und ggf. den Rechtsberatungen der Gewerkschaften beraten lassen. Dies scheint bitter nötig.

OLE WALDMANN  
GPR

TechUcation@school

## Ohne Konzept und Arbeitszeitressource



Zum Ende des Jahres stellte die BSB ein neues Bildungsprogramm vor, das in Kooperation mit dem Landesinstitut für Schulentwicklung (LI) und der „Otto Group“ entwickelt wurde. Dieses Programm besteht aus Filmen und Zusatzmaterial, die über die Moodle-Plattform „LMS Lernen Hamburg“ von den Kolleg\_innen (wobei die BSB hier nur von den Lehrkräften spricht) abgerufen werden können. Das Ganze geschieht anonym, freiwillig und in Eigenorganisation.

Natürlich ist es notwendig, die Digitalisierung an den Schulen weiter voran zu bringen und so ist prinzipiell ein solches Angebot sinnvoll.

Umso ärgerlicher ist es, dass es (mal wieder) nicht mit einer Arbeitszeitressource hinterlegt ist. Die Kolleg\_innen sollen sich halt „irgendwann“ fortbilden, das benötigte Wissen für einen digitalen Schulalltag aber sofort parat haben. Gerade nach den inzwischen 2 Jahren „Spontan-Digitalisierung“ in der Pandemie ist es nicht nachvollziehbar, dass so ein Programm irgendwie stattfinden soll, anstatt es fest in einen Fortbildungsplan zu integrieren und mit Ressourcen auszustatten. Stattdessen wird es als Informationsangebot für die Kolleg\_innen vorgestellt, bei dem völlig unklar ist, wie hoch der Erwartungsdruck zur Nutzung an den einzelnen Schulen sein wird.

„Die BSB braucht endlich eine transparente Gesamtstrategie zur Weiterentwicklung der digitalen Kompetenz aller pädagogisch Beschäftigten an den Hamburger Schulen. Dies muss mit Fortbildungszeiten für die Kolleg\_innen hinterlegt und natürlich von den Personalräten mitbestimmt werden“, so Bodo Haß, stellvertretender Vorsitzender der GEW-Hamburg.

PE 24.1.2022