GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG (GBU)

Bisher nur stiefmütterlich

Die Personalrät_innen Yvonne Heimbüchel und Thorsten Gehlsen nehmen Stellung zur Frage, warum es so schwer ist, den gesetzlich zustehenden Anspruch auf Gesundheitsschutz in der Schule umzusetzen

hlz: *Die Corona-Pandemie ist für die Beschäftigten an Hamburger Schulen eine enorme Zusatzbelastung. Sie verstärkt die ohnehin schon hohen Stressfaktoren im Schulalltag. Was könnt ihr als Personalräte dagegen tun?*

Yvonne Heimbüchel: Unsere Stärke und auch Pflicht ist es, aus dem direkten Kontakt mit den Beschäftigten heraus die Dienststelle zu beraten und auf Verbesserungen hinzuwirken. Natürlich sind hierfür auch eigene Initiativen wichtig, um z.B. eine Gefährdungsbeurteilung (GBU) zu starten oder um mit dem Sicherheitsbeauftragten einer Schule eine Beratung durch die Fachsicherheitskräfte der Behörde anzustoßen oder um formale Anträge zur Organisation der Corona-Information für die Beschäftigten zu stellen. Unsichere Informationen sind sehr häufig ein besonderer Stressfaktor.

Leider werden zurzeit immer noch keine Gefährdungsbeurteilungen mit Corona-Bezug durchgeführt, was wir von der Behörde seit Beginn der Pandemie fordern. Somit erhält der direkte Beratungskontakt der Personalräte zu den Beschäftigten besondere Bedeutung, da dies die Grundlage für weitere Initiativen ist.

Thorsten Gehlsen: Die Beratung der Schulleitung ist schwierig, wenn der Personalrat nicht einbezogen wird. Das wird zusätzlich erschwert, wenn die BSB am Freitagnachmittag Maßnahmen anordnet, die die Schulleitung bis Montag 8 Uhr umsetzen muss. Der Personalrat muss sich da manchmal der Schulleitung gegenüber mächtig stark machen, um einbezogen zu werden.

Die Beratung der Kolleg_innen ist beeinträchtigt, da es kaum noch Kontakt zu Kolleg_nnen gibt; die sind zu Hause. Der Kontakt muss nun über digitale Kommunikationswege, z.B. per Mail, erfolgen.

Broschüre anzufordern unter: info@gew-hamburg.de

Der Personalrat kann Hinweise zur konkreten Umsetzung der Hygiene- und Arbeitsschutzmaßnahmen geben. Ein grundlegendes Problem bleibt die Organisation der erforderlichen Abstandsregel im schulischen Ablauf.

hlz: *Ihr sprecht von Gefährdungsbeurteilung – was ist das?*

Yvonne Heimbüchel: Eine GBU ist die Beurteilung der Belastungen und Gefährdung im psychischen oder physischen Bereich, also hinsichtlich Belastung durch z.B. unpassende Strukturen und unzureichende Informationen oder Gefährdung durch Lärm und defekte Geräte. Die psychische Belastung, z.B. durch zu hohes Arbeitspensum oder durch einen stark verdichteten Arbeitsalltag, wird über eine Analyse mittels Fragebogen, Interviews oder Checkliste erschlossen und durchgeführt. Die Auswertung zeigt dann, welche Maßnahmen notwendig sind, um die Belastungen und Gefährdung zu verringern oder bestenfalls zu beseitigen. Ob die Maßnahmen greifen und helfen, das Ziel zu erreichen, muss in geeigneten Abständen immer wieder überprüft werden.

Für Schwangere gibt es gesonderte GBUs, die sofort bei Bekanntgabe der Schwangerschaft durch die Schulleitung durchgeführt werden müssen, um die Beschäftigte und das entstehende Leben zu schützen.

Foto: GEW

Thorsten Gehlsen

In der Regel sind die Sicherheitsbeauftragten an Schule die Prozessbegleiter_innen für die GBU physischer Art und das Referat Gesundheit in der Abteilung LIB im „LI“ für die GBU psychischer Art. Die Gesamtverantwortung, die GBU regelmäßig und ggf. anlassbezogen durchzuführen und alle Beteiligten (Beschäftigte und Personalrat) einzubeziehen, liegt aber immer bei der Dienststelle, also bei der Schulleitung.

Thorsten Gehlsen: Die GBU ist das gesetzlich vorgeschriebene Instrument zur Feststellung und Behandlung von Gefährdungen durch die Arbeit in der Schule. Die Kolleg_innen sind vielerorts unnötig stark belastet, weil das Instrument de facto nicht genutzt wird. Wenn das Verfahren korrekt durchgeführt würde, bekämen wir in den Schulen die Belastungen und Gefährdungen der Kolleg_innen offiziell in den Blick. Das ist die Voraussetzung, um wirksame Maßnahmen nach den Vorgaben des Arbeitsschutzrechts zu entwickeln. Die Maßnahmen sollen zuerst auf technischer, dann auf organisatorischer und erst, wenn das noch nicht ausreicht, auf personeller Ebene angesetzt werden. (TOP-Prinzip)

Die Gefährdungen zu ermitteln und durch wirksame Maßnahmen abzustellen scheint aber von der BSB bisher nicht gewünscht zu sein, obwohl wir in den staatlichen Schulen einen fast doppelt so hohen krankheitsbedingten Fehlzeitenstand haben wie in der restlichen FHH. Da kann man sich fragen, was die BSB-Leitung eigentlich gegen geeignete Maßnahmen hat…

hlz: *Warum ist eine GBU gerade in Corona-Zeit besonders sinnvoll?*

Thorsten Gehlsen: Die Corona-Situation erfordert geeignete Anpassungen im Arbeitsschutz, z.B. die Abstandregeln bei einer beschränke Anzahl von gleichzeitig in den Räumen Arbeitenden, Wegeführungsregelungen zur Minimierung von Begegnungen oder Lüftungsvorgaben zur Minimierung der Raumluftlasten. Diese von der Bundes- oder Landesregierung veranlassten gesetzlichen Vorgaben müssen unter Beteiligung der Personalräte an die Gegebenheiten in den Schulen angepasst werden.

Yvonne Heimbüchel: Dies wird auch besonders offensichtlich am Beispiel der Schwangeren, die ja zu den vulnerablen und damit besonders schutzbedürftigen Personen gehören. Mittels der coronabezogenen GBU für Schwangere wird im Gespräch mit der Schwangeren analysiert, ob der Schutz während der speziellen Tätigkeit in Präsenz gewährt ist oder ob Maßnahmen ergriffen werden müssen, dies zu tun. Wenn keine Schutzmaßnahmen möglich sind (und dies ist grundsätzlich bei Corona für Schwangere der Fall), ist die Schwangere aus dem Präsenzbereich herauszunehmen. Dies gebietet allein schon die Fürsorgepflicht der Schulleitung, ist aber zusätzlich gesetzlich garantiert.

Die SL ist also gesetzlich verpflichtet, den Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten zu gewährleisten. Ob dies gelingt, läßt sich wiederum nur über eine GBU fundiert überprüfen.

Es ist unglaublich, dass eine GBU, bezogen auf die Schutzbegebenheiten von Corona (Abstand, Alltagsmaske, Hygiene und Lüften sowie psychische Belastungsaspekte in Bereichen wie Information, Organisation u.ä.), nicht zur Anwendung kommt!

hlz: *Wie viele Schulen in Hamburg haben denn bereits eine GBU durchgeführt?*

Yvonne Heimbüchel: Es liegen uns leider keine aktuellen Zahlen vor, aber im Jahr 2019 waren es nur ca. 320 von 412 allgemeinbildenden Schulen, an denen eine psychische GBU mit Prozessbegleitung vom LI durchgeführt wurde. Über die physischen GBUs liegen keine Übersichten vor. Hier sollten die Personalräte in den Schulen dringend einmal ihre SL nach der gesetzlich erforderlichen Dokumentation der GBU fragen.

Thorsten Gehlsen: Interessant wäre die Frage, an wie vielen Schulen überhaupt wirksame Maßnahmen nach einer GBU entwickelt wurden. Meistens laufen diese auf Wasserspender im Lehrer_innenzimmer oder Selbstoptimierungskurse für die Beschäftigten hinaus.

hlz: *Die GBU zur Erfassung psychischer Belastung gibt es seit 2013. Warum haben noch nicht alle Schulen eine GBU durchgeführt?*

Yvonne Heimbüchel: Leider werden die Maßnahmen, die häufig von der Prozessbegleitung des LI eingebracht wer-

den, von vielen Kolleg_innen als belastend und wenig hilfreich empfunden, denn es geht vornehmlich um Änderungen im persönlichen Verhalten, wie Gesprächs- oder Entspannungstrainings. Wirklich hilfreiche technische oder organisatorische Maßnahmen, wie z.B. Ausstattungsaspekte oder erholungsfördernde Pausenorganisation, unterbleiben meist, da sie entweder das System belasten und/oder Geld kosten. Das könnte einer der Gründe für die schleppende und häufig folgenlose Durchführung der GBU sein.

Thorsten Gehlsen: Die Beobachtung, dass die BSB kein Interesse an der Einrichtung schulischer Arbeitsschutzausschüsse hat, da der Prozessbegleitungsdienstleister LI nach der Gefährdungsanalyse nur verhaltensbezogene und nicht vorrangig verhältnisbezogene Maßnahmen empfiehlt, lässt den Schluss zu, dass die Behördenleitung nicht an systemverändernden und damit Kosten verursachenden Maßnahmen interessiert ist. Und das trotz des hohen Krankenstandes an den Schulen im Vergleich zur restlichen FHH. Dabei wäre eine Refinanzierung der Maßnahmen durch eine sinkende krankheitsbedingte Fehlzeitenquote möglich.

hlz: *Wenn nun die Analyse der GBU steht – welche Rolle spielt das LI dann bei der Umsetzung?*

Yvonne Heimbüchel: Das LI schlägt Maßnahmen vor, besonders gerne solche, für die das LI selbst Angebote bereitstellt.

Thorsten Gehlsen: Das LI übernimmt für die BSB die Rolle der Prozessbegleitung und meldet die Ergebnisse auch an die Schulaufsichten, die eigentlich dafür Sorgen sollten, dass die gesetzlichen Bestimmungen an den Schulen auch eingehalten werden. Da bei den Schulleitungen – systemisch gesehen – die erforderliche Sachkenntnis, wie ein Verfahren durchzuführen ist, nicht vorhanden ist, versanden die GBUs häufig nach einer ersten Analyse einer Fragebogenauswertung. Wenn das flächendeckend passiert, kann man sich fragen, ob das so zu Stande gekommene „Ergebnis“ nicht ein für die BSB willkommenes Feigenblatt darstellt.

hlz: *Was halten nun die Kolleg_innen von all dem?*

Yvonne Heimbüchel: Kollegien haben entweder selbst bereits die Erfahrung gemacht, dass die GBU unter Begleitung des LIs recht ineffektiv bleibt oder zumindest davon gehört. Die Akzeptanz für diese Grundlage des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nimmt eher ab. Dass es auch andere Möglichkeiten als die vom LI vorgeschlagenen Maßnahmen gibt, bleibt häufig unbekannt.

Viele Kolleginnen und Kollegen sehen zudem die Belastungen durch ihre spezielle Tätigkeit nicht berücksichtigt: So ist es doch offensichtlich, dass eine Schulbürokraft aus ihrer Aufgabe andere Belastungen verspürt als eine Klassenleitung Jg.5! Und vielfach fühlen sich Kollegien natürlich auch bestätigt, wenn die Ergebnisse zeigen, dass besonders Teilzeitkräfte, die selbst auch Eltern sind und in Klassenleitung arbeiten, stark belastet sind. Hier braucht es aber dringend eine direkte Anpassung des Instruments an die jeweilige Tätigkeit sowie weitere Befragungen im Sinne von „Tiefenbohrungen“, wie es das LI gerne benennt. Nur so können sinnvolle Maßnahmen – auch unter Beteiligung der Betroffenen – abgeleitet werden.

Statt die Belastungen also zu konkretisieren, werden sie in der Zusammenfassung durch das LI häufig eher verallgemeinert oder gar verwässert. Es wird im Weiteren dann häufig nicht mehr deutlich wahrgenommen, in welchem Bezug die angebotenen Maßnahmen zu den Belastungen stehen.

Man wünscht sich Entlastung von außen, durch organisatorische oder technische Maßnahmen. Dass man nun selbst wieder tätig werden muss, lässt die Beschäftigten so dastehen, als seien sie selbst schuld an der Belastung! Was für eine geringe Wertschätzung durch den Arbeitgeber und Dienstherrn! Was hat das mit der gesetzlich geforderten Fürsorgepflicht des Dienstherrn zu tun?

hlz: *Um die Gefährdungen zu erheben, werden verschiedene Fragebögen eingesetzt. Wie unterscheiden die sich?*

Thorsten Gehlsen: Das LI bietet den *Bugis*-Fragebogen zur GBU-Erhebung an. Das Ziel des LI ist es, die Fähigkeiten der Beschäftigten, mit den Belastungen am Arbeitsplatz Schule umzugehen, zu fördern. Nach dem Arbeitsschutzgesetz ist das aber nicht die Aufgabe einer GBU. Es geht vielmehr darum, die

Foto: privat

Yvonne Heimbüchel

Arbeitsbedingungen, die die Belastungen verursachen, mittels einer Befragung zu ermitteln. In anderen Bundesländern werden an Schulen brauchbare Fragebögen eingesetzt, die dem Arbeitsschutzgesetz gerecht werden. Ein bekannter Fragebogen ist der mit dem etwas sperrigen Akronym COPSOQ, der z.B. von den Schulministerien in Bremen und Baden-Württemberg eingesetzt wird. Inzwischen ist er immerhin auch Teil des Angebotes des LIs. Entscheidend ist jedoch, ob nach der Analyse wirksame Maßnahmen durchgeführt werden.

hlz: *Sind die GBUs überhaupt geeignet, die psychischen Belastungen der Kolleg_innen spürbar abzubauen?*

Thorsten Gehlsen: Ein klares JA, sonst wäre es kein bundesgesetzlich vorgeschriebenes Instrument des Arbeitsschutzes, an deren Entwicklung das zuständige Ministerium, die Arbeitgeberverbände, die Gewerkschaften und die gesetzlichen Unfallkassen beteiligt waren.

Wesentlich Beteiligte an der Durchführung der GBU sind insbesondere die Personalräte, denn sie sind diejenigen, welche bei den Maßnahmen in der Mitbestimmung sind. Nur durch die Mitwirkung der Personalräte wird die Wirksamkeit der Maßnahmen für die Beschäftigten im Blick behalten. Dadurch wird auch die Akzeptanz erhöht. Leider wird dies nicht immer bedacht.

hlz: *Könnte denn mithilfe der GBU auch die Arbeitszeitbelastung reduziert und das sogenannte Lehrerarbeitszeitmodell entsprechend geändert werden?*

Yvonne Heimbüchel: Ja! Bringt z.B. eine systematische Analyse belastende Strukturen zum Vorschein, dass Aufgaben nicht unbedingt in der gleichen Weise und mit der gleichen Priorität behandelt werden müssen oder die Verantwortlichkeit zu indifferent ist, könnte man begründet die Strukturen ändern und Entlastungen herbeiführen. Strukturentlastung kann auch Entrümpelung heißen: Dies erinnert an die fast schon in Vergessenheit geratene Aufgabenkritik, welche dazu führte, dass von den über 50 seit Einführung der Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung hinzugekommenen Aufgaben einige wieder optional wurden. Auch aufgabenkritische GBUs müssen gerade vor dem Hintergrund der Auskömmlichkeit der LehrArbzVO kontinuierlich erfolgen und kein einmaliges öffentlichkeitswirksames „Geschenk“ bleiben.

Thorsten Gehlsen: Sollte sich bei der flächendeckenden Durchführung der GBUs an hamburgischen Schulen ergeben, dass nur organisatorische Veränderungen, z.B. weniger Unterrichtsstunden oder eine andere Aufteilung der Arbeitszeit erforderlich sind, um die Gefährdungen abzustellen, könnte das bundesrechtliche Arbeitsschutzgesetz auch das Landesrecht der LehrArbzVO brechen. Das muss aber im Zweifel vor Gericht (mindestens exemplarisch) durch die Ergebnisse der GBUs nachgewiesen werden.

hlz: *Wie kann dies erfolgreich gelingen?*

Yvonne Heimbüchel: Die Pandemie ist, es mag merkwürdig klingen, die große Chance des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dieser ist deutlich in den Fokus gerückt und muss nun auch wirklich konsequent und offensiv angegangen werden.

Der Arbeitsalltag in Schule, konkreter die Lern- und Arbeitsformen ändern sich: Sowohl Homeschooling und Homeoffice als auch die AHA-L-Regeln stellen uns gerade vor besondere Herausforderungen. Die Digitalisierung nimmt nun auch im schulischen Bereich raketenartig Fahrt auf. Dies alles muss in der Summe auch hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes deutlich analysiert werden und in der Frage münden: Wie und wo kann die Arbeit insgesamt im Rahmen der Auskömmlichkeit gesunderhaltend gestaltet werden?

Thorsten Gehlsen: Dies kann gelingen durch regelmäßig durchgeführte und fachkundig (z.B. durch AMD und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit) begleitete GBUs an Schulen, in denen unter Beteiligung der Beschäftigten und ihres Personalrates wirksame Maßnahmen zum Arbeitsschutz planmäßig entwickelt und umgesetzt, rechtskonform dokumentiert werden, um schließlich und endlich eine Evaluation ermöglichen zu können.

hlz: *Die AG Gesundheit, deren Sprecher_innen ihr seid, hat aktuell über die GEW zum Arbeitsschutzgesetz und der GBU eine neue „GEW-Care Paket spezial“-Broschüre herausgegeben. An wen richtet sie sich?*

Yvonne Heimbüchel: Sie richtet sich an alle, die eine GBU an ihrer Schule anpacken und erfolgreich umsetzen wollen. Für Schulpersonalräte, GEW-Betriebsgruppen, für einzelne Beschäftigte, aber auch für Schulleitungen, die sich vor oder während einer GBU über die wichtige Leitungsaufgabe informieren wollen, kann die Broschüre eine nützliche Hilfe sein. Sie ist über die GEW-Geschäftsstelle zu beziehen.

hlz: *Dann hoffen wir mal, dass dieses Angebot von Vielen wahrgenommen und angenommen wird. Wir danken für eure Antworten. (Die Fragen wurden schriftlich gestellt; die Red.)*