Bildung. Weiter denken! - Gesunde Arbeit in einer guten Schule

Verhältnisse ändern - jetzt!

Der 5. Gesundheitsbericht des IfL ist einbezogen.

Die Lehrkräfte sind überlastet. Die Eingeweihten wundert das nicht, bedenkt man, welche Aufgaben in den letzten Jahren der Schule und den Lehrkräften übertragen wurden, ohne angemessene Ausgleiche zu schaffen: Verbesserung der Schulqualität, externe und interne Evaluation, Umgang mit erhöhter Heterogenität, Integration/Inklusion, Ganztagsangebote, Sprachförderung, Integration von Aussiedlern und Flüchtlingen, Digitalisierung etc.
Wenn die Bedingungen bei der Arbeit das Wohlbefinden und die Gesundheit beeinträchtigen, gefährden oder sogar krankmachend sind, die Arbeitsfähigkeit und die Arbeitszufriedenheit sich verringern, sind die Verhältnisse entsprechend zu ändern. Das ist im objektiven Interesse der Betroffenen und auch des Arbeitgebers/Dienstherrn.

Arbeitsschutzgesetz

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes (Arbeitsschutzgesetz § 4) von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

Das Gesetz (seit 1996 in Kraft) gilt sowohl für die Beamt*innen als auch die Beschäftigten im Schulbereich. Nur die konsequente Umsetzung fehlt noch immer.

Gefährdungsbeurteilung

Nach § 5 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber/Dienstherr die Arbeitsbedingungen zu beurteilen.

Nachdem die Beauftragung der Firma B.A.D. aus Sicht des Bildungsministeriums (BM) und der Hauptpersonalräte nicht zu geeigneten Ergebnisse führten, wurde nach einer Projektphase das an die Uni Mainz angebundene Institut für Lehrergesundheit (IfL) 2011 mit der arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung der Beschäftigten in den Schulen beauftragt. Mittlerweile sind auch die Studienseminare einbezogen. Neben den vielfältigen vom IfL entwickelten Angeboten gehört der Auftrag, jährlich einen Gesundheitsbericht zu erstellen.

Gesundheitsbericht

Bildung. Weiter denken! - Gesunde Arbeit in einer guten Schule

Der neuste Bericht, der fünfte, bezieht sich auf das Schuljahr 2015/16.

Aus den Daten der 5564 Lehrkräfte/Pädagogischen Fachkräfte, die in der ersten Stufe der Gefährdungsbeurteilung mittels Selbstcheckbögen (mittlerweile online) erhoben wurden, ergeben sich im Blick auf den Gesamterhebungszeitraum (i.d.R. fünf Schuljahre) folgende Feststellungen:
(Die folgenden Prozentangaben sind die Durchschnittswerte der jeweiligen Zeiträume.)

Arbeitsmenge, zeitliche Aspekte, Arbeitspausen	Antworten (**nein, eher nein**)
Meine Arbeitspausen sind i. d. R. störungsfrei.	74%
Meine Arbeitspausen sind ausreichend.	50%
Habe ausreichend Ruhe- und Rückzugsmöglichkeiten in den Pausen.	71%
Der von mir verlangte Verwaltungsaufwand ist angemessen.	53%
Empfinde mein Verhältnis von Arbeitsmenge zu Arbeitszeit ausgewogen.	47%
Empfinde das Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit ausgewogen.	42%
Meine Arbeitszeitverteilung ist mir angenehm.	23%
Die Anzahl der von mir verlangten Vertretungsstunden ist angemessen.	12%
Arbeitsanforderungen, organisatorische Arbeitsbedingungen, Kontrolle	Antworten (**nein, eher nein**)
Die Größe meiner betreuten Klassen ist angenehm und erfolgsfördernd.	46%
Werde bei meiner Arbeit selten unterbrochen.	41%
Die nötigen Arbeitsmittel sind vorhanden.	38%
Habe gute Ergebniskontrolle bei meiner Arbeit. [1]	29%
Habe ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für meine Tätigkeiten in der Schule.	25%
Fühle mich auf die Anforderungen als Lehrkraft/PF gut vorbereitet. [2]	20%
Meine Arbeit ist im angenehmen Maße abwechslungsreich.	9%
Habe einen angemessenen Handlungsspielraum bei meiner Arbeit. [2]	12%
Den Konzentrationsanforderungen meiner Arbeit fühle ich mich gewachsen.	9%
Werde den an mich gestellten Anforderungen gerecht. [2]	7%
Habe eine gute Situationskontrolle im Unterricht.	7%
Das Ausmaß der Verantwortung, das ich trage, ist angemessen und nicht zu hoch. [3]	15%
Erhalte genügend Rückmeldung über das Ergebnis meiner Arbeit. [3]	30%
Für den Umgang mit neuen Medien wurde ich in ausreichendem Maße geschult. [3]	50%
Die Einrichtung der Fachunterrichtsräume ist angemessen. [3]	40%
Fachunterrichtsräume sind in ausreichender Anzahl vorhanden. [3]	40%
Soziale Aspekte der Arbeit	Antworten (**nein, eher nein**)
Die Anerkennung meiner Arbeit durch die Schulleitung ist angemessen.	36%
Konflikte werden offen angesprochen.	34%
Erfahre genügend Unterstützung durch die Schulleitung.	25%
Habe die Möglichkeit zur Kooperation mit der Schulleitung.	23%

Meine Schüler verhalten sich angemessen (Disziplin, Motivation, Lernverhalten).	25%
Mit der Schulleitung gibt es wenig Konflikte. [2]	16%
Werde von den Eltern (für BBS: Betriebe) respektiert und in meiner Arbeit unterstützt.	14%
Habe die Möglichkeit zur Kooperation mit KollegInnen. [2]	11%
Erfahre genügend Unterstützung durch KollegInnen. [2]	11%
Mit meinen KollegInnen gibt es wenig Konflikte.	7%
Die Anerkennung meiner Arbeit durch KollegInnen ist angemessen. [3]	9%
Physikalische und chemische Arbeitsbedingungen	Antworten (**nein, eher nein**)
Empfinde den Lärmpegel an der Schule als nicht störend.	55%
Meine Arbeitsplatzgestaltung/Arbeitsplatzmaße sind ergonomisch.	49%
Empfinde das Klima in den Schulräumen als angenehm.	50%
Die Belüftung meiner Unterrichtsräume ist angemessen.	39%
Werde nicht durch Gerüche belästigt.	32%
Die Beleuchtung ist angemessen.	28%
Physische Beschwerden	Antworten (**Ja, eher ja**)
Rücken-, Nacken-, Schulterbeschwerden	61%
Hals-, Nasen- Ohrenbeschwerden	31%
Beschwerden mit dem Bewegungsapparat [4]	31%
Kopfschmerzen	32%
Allergien	27%
Stimm- und Sprachbeschwerden (durch ständiges lautes Sprechen)	26%
Augenbeschwerden	22%
Hautirritationen/Hauterkrankungen	19%
Magen-Darm-Beschwerden	19%
Herz-/Kreislaufbeschwerden	15%
Atemwegserkrankungen (z.B. Erkältungskrankheiten) [3]	31%
Risikohafter Alkoholkonsum [3]	6%
Psychische Beanspruchung	Antworten (**Ja, eher ja**)
Übermüdung/Erschöpfung	55%
Schlafstörungen	33%
Psychische Beschwerden (z.B. Depressionen, Ängste)	17%
Arbeitsverhalten und Arbeitseinstellung	Antworten (**nein, eher nein**)
Rückgang der Arbeitszufriedenheit	54%
Krankheit, trotzdem fehle ich nicht (Präsentismus)	55%
Leistungsabfall/Konzentrationsprobleme	34%
Dienst nach Vorschrift	22%
Innere Kündigung	12%
Häufige Fehlzeiten (>14 Tage im Schuljahr)	8%

[1] wird seit 2014/15 nicht mehr erfasst. [2] im Schuljahr 2011/12 noch nicht erfasst. [3] seit Schuljahr 2014/15 erfasst. [4] seit 2014/15 nicht mehr erfasst.

Da der Dienstherr/Arbeitgeber keine Ausgleiche zur Verfügung stellte, wuchs die tatsächliche zeitliche sowie die psycho-soziale Beanspruchung, Abstriche bei der Qualität der Arbeit mussten erfolgen, zeitliche und personelle Ressourcen fehlen, Lehrkräfte sehen sich gezwungen, auf Teilzeit zu gehen, um die Belastungen zu verringern, Fort- und Weiterbildungen werden eingeschränkt, vermehrte Erkrankungen mussten registriert werden bei gleichzeitigem Präsentismus, psychische Erkrankungen haben deutlich zugenommen und führen oft zu langen Ausfallzeiten, das Burnout-Risiko ist gestiegen, vorzeitige Pensionierung oder Verrentung werden beantragt und Altersteilzeit wird in Anspruch genommen. Das spiegeln die Prozentangaben zum Teil wider.

Geeignete Maßnahmen finden, Verantwortliche benennen

In den Bereichen mit Prozentangaben von über 20 sollte in einem zweiten Schritt überlegt und geklärt werden, durch welche konkreten Maßnahmen die Gefährdungen beseitigt zumindest aber minimiert werden können. Es können Maßnahmen sein, die sich auf das Gesamtsystem der rheinland-pfälzischen Schulen richten, Maßnahmen, die letztlich vom Schulträger auszuführen sind und Maßnahmen in der eigenen Einrichtung.

Für die Klärung geeigneter Maßnahmen sind in erster Linie die Schulleitung und der örtliche Personalrat verantwortlich. Sagt doch das Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG) in § 80 Abs. 2 Nr. 7, dass der Personalrat mitbestimmt bei "Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Einzelregelungen, die, sei es auch nur mittelbar, der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz dienen".

Erforderlichenfalls muss der örtliche Personalrat von seinem Initiativrecht nach § 74 Abs. 3 Gebrauch machen.

Maßnahmen durchführen, Verantwortliche in die Pflicht nehmen

Im dritten Schritt legen Schulleitung und Personalrat einvernehmlich (in Folge der Mitbestimmung) die Durchführung der einzelnen Maßnahmen (inhaltlich und zeitlich) fest.

In den Fällen, bei denen sich die Maßnahmen auf die physikalischen und chemischen Arbeitsbedingungen beziehen wie z.B. Schutz vor Hitze oder Kälte, Herstellung angemessener Halligkeit von Räumen, Beseitigung von Geruchsbelästigung, ergonomische Möbel, Belüftung und Beleuchtung etc., sind neben möglichen internen Maßnahmen die Aufforderungen zur Maßnahmendurchführung an den Schulträger, den Gebäude- und Geländebesitzer zu richten. Ggf. muss die Schule die ADD um angemessene Unterstützung ersuchen.

Soweit das Durchführen von Maßnahmen nur durch den Arbeitgeber/Dienstherrn erfolgen kann wie z.B. Bereitstellung von weiteren Lehrkräften, Pädagogischen Fachkräften, Schulsozialarbeiter*innen u.Ä., Verringerung von Klassenmesszahlen, Erhöhung von Anrechnungsstunden, Neujustierung der Arbeitszeit etc., sind neben möglichen internen Maßnahmen diese Aufforderungen an die ADD bzw. das Bildungsministerium zu richten.

Es werden - was sicherlich erforderlich ist - auch innerbetriebliche Maßnahmen wie z.B. Etablierung einer Kultur der Wertschätzung und Anerkennung, Verbesserung der Kommunikation und Kooperation, innerbetriebliche Fortbildung, Begrenzung der dienstlichen Beanspruchung insbesondere von Teilzeitkräften etc. zur Durchführung festgelegt werden. Hierbei werden möglicherweise Unterstützungsleistungen vom Pädagogischen Landesinstituts angefordert oder Geldmittel erforderlich sein für Coaching, Supervision etc.

Die Wirkungen prüfen und beurteilen

In einem vierten Schritt sind die einzelnen Maßnahmen zu evaluieren, also zu klären, wie wirksam sie sind bzw. waren und ggf. einzelne Maßnahmen durch wirkungsvollere zu ersetzen.

Die vier Schritte sind zu dokumentieren, so verlangt es der Gesetzgeber (§ 6 Arbeitsschutzgesetz).

Nach einer angemessenen Zeit bedarf es einer erneuten Gefährdungsbeurteilung.

Um die **Verhältnisse** zu ändern, damit sie dem Leitbild "Gesunde Arbeit in einer guten Schule" entsprechen, bedarf es - neben **Verhalten**sänderungen - eines langen Atems, des Dranbleibens, des Einsatzes der Schulleitung, des Personalrats und auch der einzelnen Kolleg*innen. Es lohnt sich, den Weg zielsicher und erfolgreich zu gehen.

d.r.