

Gewerkschaftliche Strategien

Für die GEW erhält der Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht nur wegen der besonderen Problematik der Frühpensionierung oder lang anhaltender Krankheit bei den Lehrkräften, sondern auch wegen der Diskussionen um die Heraufsetzung des Renten- bzw. Pensionsalters einen besonderen Stellenwert. Nicht zuletzt auch deshalb sind längerfristige Strategien erforderlich, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz auch im Schulbereich wesentlich zu verbessern.

Dazu sind verschiedene Ansätze miteinander zu kombinieren. Den Ausgangspunkt bilden sicher die Aktivitäten der Personalvertretung. Sie hat die Ein-

haltung des ArbSchG zu überwachen. Noch wichtiger sind sicher das Mitbestimmungsrecht und das damit zusammenhängende Initiativrecht. Dieses bietet die Möglichkeit, konkrete Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu vereinbaren. Entsprechende Aktivitäten werden aber nur dann erfolgreich sein können, wenn sie in eine entsprechende gewerkschaftliche Ausrichtung auf dieses Thema eingebettet sind. Dadurch lassen sich einerseits innerorganisatorisch die Expert/innen zusammenführen, Forderungen entwickeln, Schulungsveranstaltungen und Fachtagungen organisieren sowie sicher nicht zuletzt die Arbeitsschutzpolitik für den Schulbereich im jeweiligen Bundesland beeinflussen.

Eine Daueraufgabe für die nächsten Jahre!

Gesundheitsschutz: Für Lehrer/innen in Baden-Württemberg sind der Arbeits- und Gesundheitsschutz und seine Prävention eine permanente Aufgabe im Berufsalltag und dauert angesichts der zur Verfügung stehenden Schulungsressourcen Jahrzehnte!



Barbara Haas,
stellv. Landesvorsitzende und Vorsitzende des HPR GHWRS

Zwei Magazine des Bund-Verlags befassen sich in ihren aktuellen Septemberausgaben mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Gesundheitsschutz: „Der Personalrat“ und „AiB Arbeitsrecht im Betrieb“, zu bestellen beim Leserservice: abodienste@bund-verlag.de

Erste Schritte hat das Kultusministerium (KM) unter dem Druck der GEW und der Hauptpersonalräte seit 1996 getan, die Wirkung muss sich erst noch einstellen. Wie stellt sich die Situation zu Beginn des Schuljahres 2010/11 dar und welche Baustellen gibt es, an denen noch viel zu tun ist? Eine Übersicht:

Lehrkräfte erreichen das Pensionsalter im Durchschnitt nicht

Das Eintrittsalter der Lehrkräfte lag 2009 wie im Vorjahr bei 62,4 Jahren, seit 2003 liegt es über 62 Jahren. Während die Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit mit 18 Prozent wiederum sinkt, steigt der mit Abschlägen erkaufte Antragsruhestand auf über 55 Prozent an. Nur knapp 27 Prozent der Lehrkräfte (weniger als 2008 und 2007) erreichen die gesetzliche Altersgrenze. Nicht erhoben ist, wie viele Kolleg/innen das Sabbatjahr vor den Antragsruhestand legen und sich dies mit dem Verzicht auf ein Jahresgehalt erkaufen. Mit Sicherheit werden die Lehrkräfte nicht gesünder, sondern fehlende Einkommenszuwächse und die lebenslangen Abschläge lassen bei manchen Kranken ein notwendiges vorzeitiges Ausscheiden nicht zu. Ohne Präventionsmaßnahmen ab dem Berufseintritt wird sich daran nichts ändern! Die GEW fordert nachdrücklich, dass das Durchschnittsalter der aus dem Dienst Scheidenden sich erst einmal deutlich erhöhen müsste, bevor daran gedacht werden kann, dass Lehrer/innen bis zum Ende des Schuljahres arbeiten können, in dem sie das 66. Lebensjahr vollendet haben. Und das ist nur möglich mit einem gut durchdachten, alle Bereiche umfassenden und wirkungsvollen Gesundheitsschutzmanagement!

Die Drohungen der Landesregierung, ein schnelleres Voranschreiten bei der Pension mit 67 umzusetzen, wenn nicht freiwillig länger gearbeitet wird, sind ein Hohn, solange ein wirksames Gesundheitsmanagement nicht umgesetzt wird. Der Arbeitgeber „Land“ muss endlich die gesetzliche Vorgabe des Arbeitsschutzes umsetzen, menschengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen, in denen es sich gesund leben und arbeiten lässt.

Präventionsmaßnahmen sollen ab 1.1.2011 kommen

Im Zusammenhang mit der Klärung der Altersemäßigung befasste sich eine Arbeitsgruppe aus Vertreter/innen des KM, des Finanzministeriums, der GEW und des Beamtenbundes mit der beruflichen Belastung von Lehrer/innen und erarbeitete eine Reihe von Präventionsmaßnahmen im Umfang von ca. 4,2 Millionen Euro, die auch die GEW für eine gute Ausgangsbasis für Prävention im Schulbereich hält. Das KM hat jetzt aber im Rahmen der Dienstrechtsreform jährlich nur 3 Millionen für präventive Maßnahmen zur Verfügung gestellt und bereitet inzwischen auf der Grundlage des „Maßnahmenpakets“ die Umsetzung vor. Leider ist dabei der Betriebsarzt im KM nicht federführend, sondern die jeweiligen Referate erarbeiten die Vorlagen. Dort sind Referent/innen am Werk, die in ihrem Fach Expert/innen sind. Kompetent in Sachen Gesundheitsprävention und Arbeitsschutz sind sie deswegen noch lange nicht. Der Hauptpersonalrat GHWRS fordert, dass ein Konzept aus einem Guss erstellt wird, das den Kolleg/innen auch als solches bekannt gemacht wird und allen zugänglich ist.

Gesundheitsmoderator/innen für die Schulen gibt es nicht

Bedauerlich ist, dass aus dem Maßnahmenpaket die Ausbildung von Gesundheitsmoderator/innen für die Schulen nach einer Gefährdungsbeurteilung gestrichen wurde. Gerade sie brauchen die Schulen dringend, um auf die Schule zugeschnittene Maßnahmen ergreifen zu können. Sie fallen der Reduzierung der Mittel zum Opfer! Die geplanten Interventionsprojekte wie Stressbewältigung, Resilienz-Coaching, Stärkung der eigenen Ressourcen, Rückengesundheit, KTM und Bauer-Coaching sind sinnvolle Präventionsmaßnahmen. Die GEW fordert, dass ihr präventiver Einsatz geplant ist und nicht nur zufällig bei den Lehrer/innen ankommt.

Großen Wert hatte die Arbeitsgruppe auf die Qualifizierung der Schulleitungen für Prävention als Führungsaufgabe gelegt. Geplante 105 Workshops oder Lehrgänge sollen jetzt aber auf insgesamt 40 „eingedampft“ werden. Davon sollen sich nur 15 auf Lehrer/innen als Führungsaufgabe konzentrieren. Das bedeutet, dass sich rund 300 Schulleiter/innen jährlich mit diesem Thema auseinandersetzen können und es 14 Jahre dauert, bis sich alle Schulleiter/innen damit befasst haben, wie sie ihre Verantwortung ihrem Kollegium gegenüber wahrnehmen können. So viel Zeit lässt sich kein Großunternehmer, dem klar ist, dass die Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutz vom Bewusstsein der Führungsebene abhängig ist.

Schulen sind überlastet und haben keine Zeit für Gesundheitsprävention

Bis Oktober des Jahres hatten alle Lehrkräfte des Landes die Chance, an der zentralen schulbezogenen Befragung des KM mittels des Fragebogens „Befragung Lehrkräfte BW zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz“ teilzunehmen und eine individuelle Rückmeldung zu erhalten. Alle Schulen haben dann einen Bericht über ihre Belastungsspitzen gemessen an dem Durchschnitt erhalten, es sei denn sie sind zu klein oder haben sich nicht beteiligt. Leider sind Hunderte von Schulen nicht der gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen, sich an der Befragung zu beteiligen und damit den Arbeitsschutz voranzubringen. Alle diese Schulen wurden aufgefordert, an der letzten Tranche (Oktober 2010) teilzunehmen.

Natürlich sind die Schulen aller Schularten mit bildungspolitischen Neuerungen überlastet. Gerade im Grund- und Hauptschulbereich gibt es in diesem Schuljahr neue Zusammensetzungen von Schulen, für die es keinen Sinn machte, eine Gefährdungsbeurteilung einer auseinander fallenden Schule zu erstellen. Die Bedenken des HPR GHWRS dazu konnten sich nicht durchsetzen. Es muss nun neu nachgedacht werden, welche Lösung für die kleinen Schulen gefunden werden kann.



Auch diese Kolleg/innen haben ein Recht auf die Beurteilung der Gefährdungen ihres Arbeitsplatzes. Dies muss ein Thema in der Auswertung sein.

Politiker und Schulverwaltung nehmen den Arbeitsschutz nicht ernst

Die Zurückhaltung bei der Beteiligung macht allerdings auch noch etwas anderes sichtbar: Arbeitsschutz ist Führungsaufgabe und muss von allen Führungskräften auch in der Schulpolitik und der Schulverwaltung vertreten werden und sich in der Ausstattung der Beteiligten zeigen. Wenn diese die Aufgabe (und gesetzliche Verpflichtung) nicht ernst nehmen und dies durch gute Unterstützung der Schulen zeigen, bleibt die Gefährdungsbeurteilung eine Maßnahme, die nach dem Motto „Jetzt zieht euch mal selbst am Schopf aus dem Dreck!“ funktioniert. Und das kann es nicht sein.

Es fehlen allerdings auch Ressourcen in der Schulverwaltung. Die zweimalige Veränderung der Verwaltungsstruktur verursachte eine große Fluktuation und ließ Kontinuität nicht zu. Die Ansprechpartner/innen für Arbeitsschutz sind mit anderen Aufgaben überlastet und entscheiden wie die Schulen: Der Arbeitsschutz kommt zuletzt! Hier fordert die GEW eine deutlich bessere Ausstattung.

Maßnahmen müssen in der Schule getroffen werden

Die schwierigsten Schritte nach einer Gefährdungsbeurteilung sind die Befassung mit dem Bericht und das Festlegen von Maßnahmen zur Abhilfe von festgestellten Belastungsspitzen. Hier ist die Schulleitung in der Pflicht. Das KM stellt noch immer zu wenig



greifbare Unterstützung bei dieser Aufgabe bereit, obwohl GEW und Hauptpersonalräte immer wieder darauf hingewiesen haben, dass die Schulen in der Regel nicht von sich aus in der Lage sein werden, Maßnahmen zu ergreifen. Bereitgestellt wurde eine Sammlung möglicher Maßnahmen auf der Internetseite, die Schulpsycholog/innen erklärten sich bereit, die Schulen zu unterstützen, die Arbeitsmediziner/innen von BAD und IAS (unter Vertrag des Landes stehende arbeitsmedizinische Dienste) sind ansprechbar. Das KM hält es aber bis heute nicht für notwendig, der Gefährdungserhebung ein Verfahren zum Erarbeiten von Maßnahmen anzufügen. Damit würden den Schulen geschulte Gesundheitsmoderator/innen zur Seite gestellt, ohne dass die Schulen sie anfordern. Auch die den Hauptpersonalräten zugesagten Fachberater/innen für Arbeitsschutz soll es erst 2011 geben und die Zahl der Schulpsycholog/innen ist nicht so hoch, dass sie neben ihren anderen Aufgaben viel Zeit in den Arbeits- und Gesundheitsschutz investieren können. Die Inanspruchnahme der Arbeitsmediziner/innen leidet noch immer unter der verunglückten Probephase zu Anfang des Jahrtausends. Trotzdem ist es auch für einzelne Kolleg/innen möglich, den oder die zuständige Arbeitsmediziner/in zu konsultieren.

In Nordrhein-Westfalen wurde ein Projekt BAAM durchgeführt, das nicht nur die Befragung mittels eines Fragebogens umfasst, sondern auch die Begleitung der Schulen danach vorsieht. Dies fordert die GEW auch in Baden-Württemberg.

Erste Auswertungen und Ergebnisse liegen vor

Die Auswertung der ersten sechs Tranchen liegt nun dem KM, den Regierungsbezirken und den Staatlichen Schulämtern vor. 32 (von 44) Stadt- und Landkreise ergeben bereits ein repräsentatives Bild, wie Lehrer/innen ihre Belastungssituation einschätzen, auch wenn die Belastung nicht an einem wissenschaftlich fundierten Mittelwert gemessen wird, sondern am Mittelwert der Angaben der Kolleg/innen. Die Arbeitsschutzausschüsse auf diesen Ebenen befassen sich bereits mit den Diagrammen und Tabellen. Ihre Aufgabe

ist es, die Schulverwaltung darin zu beraten, was diese den Schulen und Schulkindergärten als Unterstützung anbieten können. Erste Ergebnisse zeigen eine hohe Belastung in den meisten Bereichen, müssen aber von RP zu RP und von Schulamt zu Schulamt einzeln betrachtet werden. Einige Beispiele: Schulleiter/innen zeigen hohe Belastung, aber auch hohe Arbeitszufriedenheit, Lehreranwärter/innen und Referendare fühlen sich je nach Seminar unterschiedlich hoch belastet. Auch ältere Lehrkräfte und unterhältig in Teilzeit Beschäftigte zeigen in einzelnen Skalen deutliche Belastungsspitzen. Hier muss genau hingeschaut werden und spezielle Angebote überlegt werden. Die GEW fordert Handreichungen für die Mitglieder der Arbeitsschutzausschüsse.

Die Ergebnisse des I. Durchgangs müssen ausgewertet werden

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine Daueraufgabe. Es ist daher klar, dass eine zweite Runde der Gefährdungserhebungen folgt. Geplant hat das KM, dass es noch 2011 weitergehen soll. Dazwischen muss der erste Durchgang intensiv ausgewertet und mit den Personalvertretungen bewertet werden. Dazu gehört nicht nur das Instrument der Erhebung, sondern auch das gesamte Management des Verfahrens. Wichtig ist den Hauptpersonalräten auch die Rückmeldung der Schulen zu ergriffenen Maßnahmen. Es kann der Weiterentwicklung nur dienen, wenn die Schulleitungen dazu ehrliche Angaben machen. Die Personalräte im Arbeitsschutzausschuss des KM fordern schon eine geraume Zeit die Auswertung der Freitextangaben. Diese können ebenso Hinweise zu Lücken bei der Befragung geben.

Das KM ist verpflichtet, alle drei Jahre einen Bericht zu erstellen, dies gibt das Rahmenkonzept vor. Die Hauptpersonalräte haben zugestimmt, dass er erstmals für das Jahr 2009 erstellt wird. Die Daten wurden bereits erhoben und sollen im Herbst ausgewertet werden. Auch diese Ergebnisse müssen in den Auswertungsprozess einfließen. 2007 war dazu ein Workshop des KM mit Hauptpersonalräten, Schwerbehindertenvertrauensleuten und vier Wissenschaftlern sehr sinnvoll. Die GEW und die Hauptpersonalräte fordern jetzt schnell die vorliegenden Ergebnisse unter Einbeziehung von Wissenschaftler/innen mit den Personalräten auszuwerten und die nächsten Schritte zu planen.

Die 2. Runde der Gefährdungsbeurteilung an Schulen muss geplant werden

Diese muss umfassender angelegt werden. Die Arbeitsschützer/innen in der GEW fordern neben der personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung auch eine Arbeitsplatzbezogene Beurteilung durchzuführen. Inzwischen ist klar, dass die Bereitstellung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit Sache des Landes ist. Der HPR GHWRS hatte vor dem VGH Mannheim erwirkt, dass das KM mit dem HPR verhandeln muss, wie die Forderung des HPR GHWRS nach Aufbau von Fachkräften

für Arbeitssicherheit umgesetzt wird. Der HPR hat das KM aufgefordert, noch im Herbst ein Konzept vorzulegen. So wird in Zukunft hoffentlich die sicherheitstechnische Seite des Lehrerarbeitsplatzes endlich von Fachleuten beurteilt. Gerade die Lärmbelastung ist in vielen Schulen ein ungelöstes Problem. Die bisherige Verordnungslage sieht die Schulleitung in der Verantwortung und überträgt ihr auch die Durchführung. Drei Handreichungen sind den Schulleitungen zur Verfügung gestellt worden, die jede Menge Pflichten beinhalten: „Brandschutz“, „Sicherheitsorganisation“ und „Erste Hilfe“. Weitere Handreichungen fehlen.

Zuständigkeit für Arbeitsschutz im KM umstrukturiert

Unverständnis löst die Zusammenlegung der Stabsstelle Arbeitsschutz mit der Stabsstelle „Prävention und Intervention in Gefahrenlagen“ zum Referat 56

aus. Die Eingliederung innerhalb des KM verstärkt den Eindruck, dass ein herausgehobener Stellenwert für den Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht notwendig sei. Ministerin und Staatssekretär versichern zwar, dass man den Arbeitsschutz damit stärken wolle und dass der Betriebsarzt weiterhin direkten Zugang zum Amtschef behält. Die Praxis wird zeigen, ob sich der von den Personalräten oft beklagte schleppende Fortgang der Dinge beschleunigt. Einen personellen Ausbau z. B. durch eine Organisationspsychologin, einen Organisationspsychologen lehnt das KM leider immer noch ab. Eine leichte Verbesserung gibt es bei der Fachkraft für Arbeitssicherheit im KM: Diese Stelle wurde von 50 auf 60 Prozent erhöht und nach der Pensionierung der bisherigen neu besetzt. Arbeitsmediziner und Fachkraft für Arbeitssicherheit treiben bisher inhaltlich den Arbeits- und Gesundheitsschutz für das KM voran. Darauf kann nicht verzichtet werden.

DVD zeigt Burnout-Prävention durch gelingende Beziehungen in der Schule

Schulische Lehrkräfte sollen Kinder und Jugendliche für den Stoff begeistern, schwache Schüler/innen ebenso fördern wie hochbegabte. Sie sollen elterliche Erziehungsdefizite ausgleichen, die Kinder dabei aber nicht zu hart anfassen. Sie sollen Schüler/innen in persönlichen Krisen Unterstützung bieten, ihnen aber auch nicht zu nahe treten.

Für dieses breite Aufgabenspektrum sind viele Lehrkräfte jedoch schlecht gerüstet. Hauptsächlich liegt das an der Lehrkräfte-Ausbildung an den Hochschulen: Dort wird immer noch vorwiegend Fachwissen vermittelt – nicht jedoch die Kunst der Beziehungsgestaltung: Vor dem Hintergrund angespannter häuslicher Beziehungen und überforderter Eltern sind Lehrkräfte mehr denn je darauf angewiesen, zu ihren Schüler/innen in Beziehung zu treten, damit Lehren und Lernen überhaupt möglich wird. Viele Lehrkräfte sind Aggressivität, Bedrohungen und Gewalt ausgesetzt. Lehrer/innen gehören derzeit zu den am stärksten vom Burnout-Syndrom betroffenen Berufsgruppen.

Ein DVD-Video zu Fortbildungszwecken soll nun Lehrkräfte darin unterstützen, die Kunst der schulischen Beziehungsgestaltung zu erlernen und sich so vor gesundheitlichem Verschleiß zu schützen. Grundlage des Hauptfilms der DVD „Lange Lehren in Beziehung“ ist das zertifizierte Lehrer/innen-Coaching nach dem Freiburger Modell. Freiburger Mediziner um Prof. Joachim Bauer hatten im Rahmen eines Verbundprojekts der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) eine Handlungsanleitung erarbeitet, deren Inhalte vom Filmemacher und Produzenten Ralf Schnabel filmisch dargestellt wurden. Die fachliche Leitung lag bei Prof. Bauer von der Freiburger Uniklinik. Die Mittel für den Lehrfilm kamen

zum größten Teil von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Einen Teil der Finanzierung übernahmen auch die GEW und die psychosomatische Hochgradklinik Stiefenhofen im Allgäu, eine auf Lehrgesundheit spezialisierte Klinik.

Die DVD ist in einen Hauptfilm und sechs vertiefende Module gegliedert: Beziehungen und Gesundheit, Identität und Identifikation, Schüler-, Eltern- und Kollegen-Beziehungen, Stimme und Körpersprache/Kommunikation.

Was können Lehrkräfte tun, um ihre Beziehungskompetenz zu optimieren? Der wichtigste Ansatzpunkt sind sogenannte Coachinggruppen unter der Leitung von psychologischen Experten. Animationen zur „Neurobiologie der Schule“ veranschaulichen, dass gute Beziehungen sich nicht nur auf das seelische, sondern vor allem auch auf das biologisch-körperliche Befinden und damit auf die Gesundheit auswirken.

Auf der DVD kommen u.a. zu Wort: der Psychologe Prof. Uwe Schaarschmidt (Uni Potsdam), Gerhard Schöll (Leiter der Bodenseeschule), Günter Weng (Psychologiedirektor des RP Freiburg) und Prof. Joachim Bauer, maßgeblicher Entwickler der „Lehrer/innen-Coachings nach dem Freiburger Modell“ und Auftraggeber des Fortbildungsmediums. Für Lehrkräfte von besonderem Interesse dürfte der Bonusteil der DVD sein, der sich der Bedeutung von Stimmbildung, Körpersprache und Kommunikationstraining für den Unterricht widmet. Dazu gibt es Beiträge weiterer Experten wie der Schauspielerin und Stimmtherapeutin Dorothea Gädeke (Uni Freiburg), der Theaterpädagogin Jutta Heppekausen (PH Freiburg) und des Kommunikationstrainers Moritz Küffner (LMU München).



Die DVD „Lange Lehren in Beziehung“ wird ab Anfang Oktober beim Süddeutschen Pädagogischen Verlag (SPV) – nur Einzellizenzen – und beim Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht (FWU) – Lizenzen für Schulen und Medienzentren – erhältlich sein.

Ein unterhaltsamer erster Einblick (12 Minuten) ist im Internet unter: http://www.ralf-schnabel.com/download/LangeLehrenEinblick13min_WinMedia512.wmv.