

**Prof. Dr. Wolfhard Kohte  
Dr. Ulrich Faber**

## **Zusammenfassung**

**des  
Gutachten**

### **Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen**

**Erstellt im Auftrag  
der  
Hans Böckler Stiftung  
und der  
Max Traeger Stiftung**

**Auf europäischer Ebene ist das Grundrecht auf gesunde Arbeitsbedingungen anerkannt worden.**

1. Die Europäische Gemeinschaft hat vor allem seit 1989 durch eine Vielzahl von Richtlinien ein umfassendes Regelwerk zum Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt. Beschäftigte im öffentlichen Dienst, also einschließlich der angestellten und beamteten Lehrkräfte, können sich unmittelbar auf (hinreichend klare) Regelungen aus den Richtlinien berufen.
2. Auf der Grundlage dieses Regelwerks wurde mit der Europäischen Grundrechtecharta vom Jahr 2000 zum ersten Mal die Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als ein eigenständiges Grundrecht auf gesunde Arbeitsbedingungen anerkannt.

**Für alle Lehrkräfte gilt der Arbeits- und Gesundheitsschutz ohne Einschränkungen.**

3. Das Urteil des EuGH gegen Österreich vom 6.4.2006 hat noch einmal verdeutlicht, dass auf der europäischen Ebene ein einheitlicher Arbeitsschutz für alle Beschäftigte verlangt wird und dass auch Lehrer einen professionell organisierten und zeitgemäßen Arbeitsschutz benötigen.
4. Dies ist im Grundsatz in Deutschland durch das Arbeitsschutzgesetz vom 21.8.1996 anerkannt worden. Dieses Gesetz gilt einheitlich für Arbeiter, Angestellte und Beamte sowie für private Betriebe und öffentliche Dienststellen.
5. Die neueren arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse stützen diese Entwicklung. Sie dokumentieren, dass die Tätigkeit von Lehrern ohne professionelle Organisation und klare Schutzziele gesundheitsgefährdend ist. Lärm, bauliche Mängel und organisatorische Defizite bewirken nicht selten physische und psychische Belastungen, die insgesamt ein hohes Invalidisierungsrisiko zur Folge haben.

***Der Arbeits- und Gesundheitsschutz verlangt neue Konzepte – gerade im Schulbereich.***

6. Das Arbeitsschutzgesetz legt neue Grundsätze für den Arbeits- und Gesundheitsschutz fest. Zentral sind dabei neben der grundsätzlichen Pflicht zur Gefahrenvermeidung die Pflicht zur Gefahrenbekämpfung an der Quelle oder der Vorrang der Verhältnisprävention vor der Verhaltensprävention.
7. Diese Grundsätze müssen für den Schulbereich durch besondere Verfahren (Arbeitsschutzorganisation) und Instrumente (Gefährdungsbeurteilungen) konkretisiert werden.

***Auch im Schulbereich ist eine umfassende Arbeitsschutzorganisation erforderlich, insbesondere durch die Bestellung von Betriebsärzt/innen, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten sowie durch die Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen.***

8. Das deutsche Recht in Form des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitssicherheitsgesetzes sowie das Europäische Recht verlangen in jedem Betrieb und jeder Dienststelle eine professionelle Organisation einer arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Beratung, die auch in den Schulen sicherzustellen ist. Für einen zeitgerechten Arbeitsschutz ist im Einklang mit der europäischen Entwicklung auch der Einsatz arbeitspsychologischer Fachkräfte unverzichtbar.
9. Die Mehrzahl der Bundesländer bleibt qualitativ und quantitativ hinter diesen Anforderungen zurück. Solange keine aufsichtlichen Anordnungen erfolgen, ist eine Änderung vor allem durch Initiativrecht der Personalräte möglich, die in der Mehrzahl der Bundesländer weitgehend dem Letztentscheidungsrecht der jeweiligen Einigungsstelle unterliegen.

***Verwaltungsinterne Zuständigkeitsprobleme und Haushaltsrecht können den Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht einschränken.***

10. Der Dienstherr/Arbeitgeber trägt die umfassende rechtliche Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer, und damit auch für den Aufbau und das Funktionieren der Arbeitsschutzorganisation. Er kann bestimmte arbeitsschutzrechtliche Pflichten z.B. an Schulleitungen übertragen. Deren Verantwortung kann jedoch nur so weit gehen, wie ihre Befugnisse, Qualifikation, sowie die zur Verfügung gestellten materiellen und personellen Mittel reichen. Den Lehrkräften gegenüber bleibt aber der Dienstherr/Arbeitgeber auch im Falle einer Aufgabendelegation verantwortlich.
11. Teilweise wird z.B. die Bestellung von Sicherheitsfachkräften bzw. die Pflege der Arbeitsstätten von einigen Bundesländern abgelehnt, da es sich um Angelegenheiten der kommunalen Schulträger handle. Diese Aussage ist mit dem Gemeinschaftsrecht sowie dem deutschen Recht unvereinbar. Verpflichtet ist nach Art. 5 der maßgeblichen RL 89/391/EWG sowie nach § 3 ArbSchG der jeweilige Arbeitgeber, also in den Flächenstaaten das entsprechende Bundesland. Dieses ist für die Erfüllung der Pflichten gegenüber den Lehrern zuständig. Nach § 13 ArbSchG kann das Land als Arbeitgeber zusätzlich sachkundige Dritte neben dem Arbeitgeber beauftragen. Solche Aufträge finden sich in einigen Ländern im

- Schulorganisationsrecht; sie ändern nichts an der primären und unentziehbaren Verantwortung des jeweiligen Bundeslands.
12. Der Ausbau der Sicherheitsorganisation und die Realisierung der erforderlichen Schutzmaßnahmen kann nicht am Haushaltsrecht scheitern, weil das Haushaltsrecht nach § 3 des Haushaltsgrundsätzegesetzes gesetzliche Pflichten nicht verringern oder abschaffen kann. Das Maß des erforderlichen Umfangs ergibt sich im Regelfall aus den Vorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger

***Personalräte stellen ein unverzichtbares Element des Arbeits- und Gesundheitsschutzes dar und verfügen über wichtige Beteiligungsrechte.***

13. Ein weiteres unverzichtbares Element des heutigen Arbeitsschutzrechts ist die Partizipation der Beschäftigten. Dazu sieht das Gemeinschaftsrecht vor, dass die Beschäftigten vor grundlegenden Aktivitäten gehört werden müssen; dies ist in § 14 des heutigen Arbeitsschutzgesetzes ausdrücklich angeordnet, wird in der Praxis aber nur unzureichend beachtet.
14. Das Gemeinschaftsrecht kennt als wichtiges Element der Partizipation die Benennung spezieller Beauftragter im Gesundheitsschutz. Diese Rolle übernehmen in Deutschland die Sicherheitsbeauftragten nach § 22 SGB VII. Vor allem in Ostdeutschland gibt es positive Erfahrungen mit den Sicherheitsbeauftragten im Schulbereich und der unterstützenden Arbeit der Unfallkassen. Damit ist es nicht vereinbar, dass weiterhin Beamte von der Arbeit der Sicherheitsbeauftragten ausgeschlossen sind.
15. Das Gemeinschaftsrecht verlangt weiter den Ausbau und die Förderung des sozialen Dialogs. Im Mittelpunkt steht hier die Arbeit der Personalräte, denen schon nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 Bundespersonalvertretungsgesetz bzw. den entsprechenden landesrechtlichen Regelungen ein zentrales Mitbestimmungsrecht zukommt, das Lehrpersonalräte in verschiedenen Fällen in letzter Zeit verwaltungsgerichtlich mit Erfolg durchsetzen konnten.
16. Zur selbstverständlichen Beteiligung der Personalräte gehört deren ebenfalls vom Gemeinschaftsrecht verlangte Beteiligung an allen Betriebsbegehungen, die von Aufsichtsbehörden vorgenommen werden. Wiederum war in mehreren Bundesländern erst die Einschaltung der Verwaltungsgerichte erforderlich. Für die Zukunft ist es geboten, dass die Begehungen sowie die jeweiligen Berichte der arbeitsmedizinischen, arbeitspsychologischen und sicherheitstechnischen Dienste regelmäßig im Arbeitsschutzausschuss ausgewertet werden. Schließlich ist auch hier eine Koordinierung mit dem Arbeitsschutzausschuss des jeweiligen Schulträgers geboten.

***Die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen sind das zentrale Instrument zur Vermeidung von (vor allem auch psychischen) Belastungen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.***

17. Seit 1996 sind an allen Schulen regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen der physischen und psychischen Belastungen vorzunehmen. Dies ist bis heute nur an einer Minderheit der Schulen und Arbeitsplätze erfolgt. Eine solche Beurteilung ist aber für eine systematische Arbeit im Gesundheitsschutz unverzichtbar. Sie ist zu dokumentieren, den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben und wiederum im Arbeitsschutzausschuss zu beraten.

18. Eine besondere Rolle wird diese Gefährdungsbeurteilung im Lärmschutz spielen müssen. Nach der in Kürze in Kraft tretenden Lärm- und Vibrations-Verordnung muss sie regelmäßig vor Aufnahme der Arbeit erfolgen, damit die Rechtspflicht zur Minimierung des Lärms umgesetzt werden kann. Diese Pflicht ist – wie neuere arbeitswissenschaftliche Untersuchungen zeigen – gerade in der Schule unverzichtbar.
19. Ein weiteres Feld des zeitgerechten Arbeitsschutzes in der Schule betrifft die Gestaltung der Arbeitsstätte sowie die Einhaltung der hygienischen Standards. Aktuelle Berichte zeigen, dass die Senkung der Reinigungszeiten kontraproduktive Wirkungen hat und dass Ausfallzeiten durch die von Feinstaub verursachten Krankheiten negative Konsequenzen haben.
20. Aktuelle Fragen werfen die verschiedenen Formen von Gewalt in der Schule auf. Sie bewirken physische und psychische Belastungen des Lehrpersonals, die auch ein Arbeitsschutzproblem sind. Das Ziel der gesunden Schule fördert daher zugleich auch die heutigen pädagogischen Anstrengungen einer toleranten Schule.