

Stellungnahme vom Hamburger Landesschulbeirat nach § 83 Abs. 1 Satz 2 HmbSG
zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in Hamburger Schulen im Hinblick auf den Lehrkräftemangel
(Einstimmig – mit einer Enthaltung verabschiedet am 4.9.2023)

Einleitung

Die Herausforderung durch den sich abzeichnenden Lehrkräftemangel ist in aller Munde, auch in Hamburg. Schon jetzt leidet mancherorts die Schulqualität darunter, wenn Unterrichtsausfälle zum Ärger der Schüler und Schülerinnen und der Eltern nicht mehr adäquat kompensiert werden können. Um die Folgen des Lehrkräftemangels abzumildern, werden in Hamburg und deutschlandweit diverse Maßnahmen diskutiert und teilweise schon umgesetzt. Die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) der Kultusministerkonferenz hat eine Stellungnahme zum Umgang mit dem Lehrkräftemangel veröffentlicht, die im Sinne eines als ganzheitlich betrachteten Maßnahmenbündels unter anderem auch den wichtigen Aspekt „Gesundheitsförderung stärken“ enthielt. Sie zeigt die Bedeutung auf, die Arbeitsfähigkeit der Lehrkräfte im Bestand zu erhalten. Speziell zur Gesundheitsförderung nannte die SWK folgende vorbeugende Maßnahmen mittels:

- Achtsamkeitstrainings und eMental-Health-Angebote;
- Coaching- und (Gruppen-)Supervisionsangebote;
- Kompetenztrainings zur Klassen- und Gesprächsführung;
- niedrigschwelliger, gut zugänglicher Angebote;
- Sensibilisierung und Unterstützung von Schulleitungen;
- Bündelung von Angeboten an einem Ort und Optimierung des Informationsmanagements.

Einige der oben genannten Maßnahmen wurden in Hamburg bereits vom Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) oder von der Unfallkasse Nord angeboten. Am 12.4.2023 nannte die Pressemitteilung „*Hamburg braucht 900 neue Lehrkräfte – und zwar jedes Jahr, Senator Rabe stellt weitere Maßnahmen zur Lehrkräftesicherung vor*“ unter anderem die Maßnahme Nr. 7, wonach die Schulbehörde zusätzliche Angebote zur Gesundheitsförderung plane.

Der Landesschulbeirat unterstützt diese dynamische Entwicklung und möchte nach § 83 Abs. 1 Satz 2 HmbSG mit einer Stellungnahme einen konstruktiven Beitrag dazu leisten.

Beschreibung der Lage und der Probleme

Bei der Diskussion um die schulische Gesundheitsförderung ist neben den freiwilligen Maßnahmen zuerst darauf zu achten, dass es verbindliche gesetzliche Vorgaben (= **Mindeststandard**) gibt. So steht es in Hamburger Verfassung: „*Die Arbeitskraft steht unter dem Schutze des Staates.*“ Nicht nur in den staatlichen Schulen, sondern auch in allen anderen privaten und staatlichen Betrieben und Einrichtungen gilt das deutsche Arbeitsschutzrecht, das einzuhalten ist.

Die Veröffentlichung des BSB-Gesamtpersonalrats „GPR-Info“, die Senatsantworten zu den schriftlichen kleinen Anfragen aus der Hamburger Bürgerschaft und die vielfältigen Erfahrungen der Schulbeschäftigten, Schüler und Schülerinnen sowie Eltern werfen jedoch berechtigte Fragen auf, ob die gesetzlichen Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz als Basics vollumfänglich berücksichtigt wurden. Hier vier Beispiele zur Veranschaulichung der Sachlage:

1. Es gibt keine Etablierung der schulischen Arbeitsschutzausschüsse nach der Vorgabe nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz. Nach dem Gesetzgeber gibt es hierzu keine Ausnahmemöglichkeit für alle öffentlichen Schulen mit mehr als 20 Beschäftigten.
2. In der Behörde für Schule und Berufsbildung sind für ca. 30.000 Beschäftigte und ca. 250.000 Schülerinnen und Schüler seit 2004 lediglich 2 Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi) beratend zuständig. Die gesetzlichen Erfordernisse an der fachkundigen Beratung des Arbeitgebers (u.a. nach ASiG, GefStoffV, MuSchG, DGUV Vorschrift 2, SGB VII usw.) legen eine deutlich höhere Anzahl an FaSi für die ca. 280.000 zu betreuenden Personen nahe. Zwar stellt die Behörde für Schule und Berufsbildung vor Kurzem in Aussicht, die Anzahl von 2 auf 3 aufzustocken, aber es wird trotzdem eine Unterversorgung bleiben. Die derzeitige Kapazität reicht nämlich gerade dafür aus, dass jede Schule der BSB bzw. des HIBB alle 3 - 4 Jahre von einer Fachkraft für Arbeitssicherheit aufgesucht wird. Nach § 11 Arbeitssicherheitsgesetz muss jedoch die Fachkraft für Arbeitssicherheit 4-mal im Jahr jede Schule durch die Teilnahme an den Quartalsitzungen der schulischen Arbeitsschutzausschüsse fachkundig unterstützen.
3. Es gibt erhebliche Defizite bei der arbeitsmedizinischen Pflicht- und Angebotsvorsorge für die Schulbeschäftigten gemäß der gesetzlichen Vorgaben nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV).
4. An 110 allgemeinbildenden Schulen wurde zum Januar 2023 noch niemals eine psychische Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz durchgeführt, obwohl schulische Lehrkräfte bekanntermaßen zu den stark vom Burnout-Syndrom betroffenen Berufsgruppen gehören. Nach einer DAK-Studie sei jede vierte Lehrkraft Burnout-gefährdet.

Notwendig wäre eine zweistufige Vorgehensweise bei der schulischen Gesundheitsförderung, deren Ausbau Herr Senator Rabe als Maßnahme Nr. 7 in Aussicht stellte. Die Stufe 1 wäre die kompromisslose Erfüllung aller gesetzlichen Vorgaben (= **Pflicht**). Die Stufe 2 wäre die Implementierung zusätzlicher freiwilliger und wirksamer Maßnahmen (= **Kür**). Auf diese Weise könnte man die Arbeitsfähigkeit der Lehrkräfte im Bestand maximal erhalten und einen direkten Beitrag zur Linderung des Lehrkräftemangels leisten. Zudem würden sicherlich einige der vielen Teilzeitkräfte unter anderen Bedingungen mehr arbeiten oder sogar zur Vollzeit wechseln. Die Erhöhung der Attraktivität der Schulen als Arbeitsplatz nach diesem 2-Stufen-Modell ist nützlich und erforderlich für eine erfolgreiche Rekrutungskampagne.

Die Einrichtungen der Behörde für Schule und Berufsbildung wurden vom zuständigen Amt für Arbeitsschutz unregelmäßig überprüft. Eine in der Öffentlichkeit nicht bekannte Anzahl an Schulen wurde seit unbekannter Zeit wegen der festgestellten Arbeits- und Gesundheitsschutzmängel nach dem Ampelmodell in Gelb oder Rot eingestuft. Aber sie sind ein Teil der Hamburger Verwaltung, also ein Teil des öffentlichen Dienstes. Wegen dieses besonderen Status hat das Amt für Arbeitsschutz, anders als bei den Betrieben aus der freien Wirtschaft, noch nie ein Ordnungswidrigkeitsverfahren gegen die Verantwortlichen in der Behörde für Schule und Berufsbildung eingeleitet, obwohl das Amt für Arbeitsschutz zahlreiche schwerwiegende Mängel festgestellt hat (s. Drs. 22/12344, 22/12354 und 22/12472). Dass der öffentliche Dienst und die freie Wirtschaft beim Verwaltungshandeln unterschiedlich behandelt werden, dürfte jedoch auf der allgemeinen Annahme basieren, dass sich der öffentliche Dienst schon ohne einen externen Druck von sich aus freiwillig und vorbildlich an Recht und Gesetz halten würde. Unstrittig dürfte es sein, dass alle Beschäftigten unabhängig vom Status ihrer Arbeitgeber den gleichen Anspruch auf das Schutzniveau nach dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 und nach dem Arbeitssicherheitsgesetz von 1973, z. B. das Vorhandensein einer dokumentierten Gefährdungsbeurteilung in Schulen und das Einrichten der schulischen

Arbeitsschutzausschüsse, haben müssen. Schulbeschäftigte dürften nicht wegen der Zugehörigkeit zum öffentlichen Schuldienst beim Arbeits- und Gesundheitsschutz benachteiligt werden.

Und wie sehen die Schulbeschäftigten als direkte Betroffene die Lage?

Der Arbeitsalltag von Lehrkräften hat sich besonders in den letzten 10 Jahren durch gesellschaftliche und strukturelle Anforderungen stark verändert. Schulen als wichtiger Ort der Integration der zugewanderten jungen Menschen beanspruchen regelhaft die Beschäftigten über die klassischen pädagogischen Themen hinaus. Dieser Trend ist noch voll intakt und wurde zuletzt seit Februar 2022 durch den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine zusätzlich verstärkt. Auch die Einführung des Ganztages im allgemeinbildenden Bereich beinhaltet, für einen großen Teil der Lehrkräfte an den Schulen, die Ausweitung der Kernarbeitszeit. Unterrichtsvorbereitungen sowie Korrekturen können in der Regel, auch mangels verfügbarer Büroarbeitsplätze vor Ort, nur am späten Nachmittag oder in den Abendstunden im häuslichen Umfeld erledigt werden.

Damit Aufgaben der Inklusion und der Ganztagsbetreuung gut gelingen können, ist die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams unabdingbar. Neben den stetigen Kontakten zu den Eltern/Erziehungsberechtigten, sowie anderen in- und externen Akteuren des schulischen Unterstützungssystems, wie zum Beispiel Schulbegleiter:innen, Arbeitsassistent:innen, Therapeut:innen, Sonder- und Sozialpädagog:innen, Erzieher:innen und weiteren Kolleg:innen im GBS/GTS-Bereich, sind stetige Teamabsprachen notwendig und führen zu einer Verdichtung des Arbeitsalltags sowie Zusatzaufgaben.

Ebenso belastend wirken die Erwartungshaltungen der ständigen Erreichbarkeit und der zeitnahen Rückmeldung auf Mitteilungen, z. B. per E-Mail und Messenger-Dienst. Der sehr etablierte Kontakt in dieser Form zu den Schulleitungen, dem Kollegium, den Erziehungsberechtigten, den Schüler:innen und weiteren Personen (wie ASD) im schulischen Kontext, erfordert einen zusätzlichen (wachsenden) zeitlichen Aufwand an einem wenig ergonomischen dienstlichen Endgerät, dem weitgehend keine quantitativen Erfassung bzw. Begrenzung und dementsprechende zeitliche und ausstattungstechnische Ressource obliegt. Zu Grenzüberschreitungen kommt es bisweilen auch durch die Erwartung der Bearbeitung von schulischen Anfragen und Aufgaben in Erholungs- und Krankheitszeiten.

Entlastungen werden überwiegend auf der individuellen Ebene u.a. am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) angeboten. Diese Maßnahmen, wie Achtsamkeitstraining oder auch Stressregulation, verlieren an Wirksamkeit, wenn die Anwendungen unter den Gesichtspunkten der alltäglichen Arbeitsverdichtung und der Entgrenzung der Arbeitszeit gar nicht zum Tragen kommen. Außerdem handelt es sich hier methodisch gesehen nur um die nachrangige Verhaltensprävention, nicht aber um die eigentlich zu priorisierende Verhältnisprävention im Sinne des gültigen deutschen und europäischen Arbeitsschutzrechts.

Der Blickwinkel und das Angebot von Entlastungen auf der strukturellen Ebene des Schulalltages innerhalb der Auswertungen nach den Gefährdungsbeurteilungen an Schulen, ist (zu) wenig ausgeprägt. Maßnahmen wie die Etablierung von Ruheräumen, die u.a. in Freistunden genutzt werden können, sind fraglich, wenn das eigentliche Pensum der Arbeit in der Schulzeit kaum zu bewältigen ist, weil Beratungsgespräche mit Schüler:innen, Vertretungseinsätze, Prüfungseinbindungen, Abstimmungen mit Kolleg:innen oder auch zusätzliche Konferenzen, wie zum Beispiel zu Ordnungsmaßnahmen, jedes freie „Zeitfenster“ unmittelbar füllen.

Die Verschiebung des Einstiegsalters in die Pension sowie Rente von 65 auf 67 ist für ältere Kolleg:innen eine neue, unter gesundheitlichen Aspekten, große Herausforderung. Niemand würde abstreiten, dass die Bewältigung des Arbeitspensums mit z.B. 45 Jahren auf einem anderen Level

geleistet wird, als ab dem 60. Lebensjahr. Die in Hamburg schon zu Zeiten der alten Regelung gewährte Entlastung, von zwei WAZ ab dem 61. Lebensjahr, sollte im Rahmen der verlängerten Lebensarbeitszeit, wie auch schon in anderen Bundesländern praktiziert, frühzeitiger, z.B. ab dem 55. Lebensjahr, beginnen und bis zum Ende mit 67 Jahren mit einer höheren Staffellung ausgestattet werden.

Vorhandene Maßnahmen wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) werden in der Regel im Rahmen der Wiedereingliederung in das System nach längerer Erkrankung eingesetzt, aber zu wenig an den Bedürfnissen der Einzugliedernden und selten als präventive Maßnahme zur Vorbeugung genutzt.

Und wie sehen die Eltern sowie die Schüler und Schülerinnen als indirekte Betroffene die Lage?

Viele Eltern sowie Schüler und Schülerinnen sind besorgt über die Entwicklung, dass der sehr hohe Krankenstand und der absehbare Lehrkräftemangel die Schulbildung zu gefährden drohen. Es ist offensichtlich, dass der Arbeitsplatz in Schulen nicht immer die geeigneten Bedingungen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Lehrkräfte bietet. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf die Qualität des Unterrichts, sondern auch auf die Motivation und das Engagement der Lehrkräfte.

Viele Eltern haben in ihren eigenen Berufen gute Erfahrungen mit dem Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung in anderen Branchen gemacht. In vielen Unternehmen gibt es klare Richtlinien und Maßnahmen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern. Dies umfasst regelmäßige Gesundheitschecks, ergonomische Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten und Programme zur Stressbewältigung. Dort, wo es arbeitsschutzrechtlich in Eigenverantwortung nicht korrekt abläuft, greift das Amt für Arbeitsschutz als staatliche Überwachungsbehörde konsequent mit Verwaltungshandeln wie Anordnungen mit verbindlichen Fristen, Buß- und Zwangsgeldverfahren usw. ein. Diese betriebsinternen und -externen Maßnahmen haben sich als effektiv erwiesen, um die Arbeitszufriedenheit und die Produktivität der Beschäftigten zu steigern. Warum sollte man also nicht ähnliche Ansätze auch in staatlichen Schulen anwenden? Schulbeschäftigte sind genauso wie andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine gesunde und motivierende Arbeitsumgebung angewiesen, um ihr Bestes geben zu können.

Ein gesunder Arbeitsplatz in Schulen würde nicht nur den Lehrkräften zugutekommen, sondern auch den Schülerinnen und Schülern. Wenn Lehrkräfte weniger krankheitsbedingte Ausfälle haben und sich wohler fühlen, können sie sich besser auf den Unterricht konzentrieren und eine positive Lernumgebung schaffen. Dies wiederum hat einen direkten Einfluss auf die Bildungsqualität und die Entwicklung der Schülerinnen und Schüler.

Es ist wichtig, dass die Vorgesetzten in Schulen und Bildungseinrichtungen den Arbeits- und Gesundheitsschutz ernst nehmen, dass sie sich selbst schulen lassen und dass sie zusammen mit den Mitarbeitervertretungen entsprechende Maßnahmen ergreifen. Dies beinhaltet u.a. den Balance zwischen den zu erledigenden Aufgaben und der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit, die Bereitstellung ergonomischer Arbeitsplätze, die Ermöglichung und Förderung von Bewegung und Entspannung, die Sensibilisierung für die physische und psychische Gesundheit sowie die Unterstützung bei der Vermeidung und Bewältigung von Stress.

Die Eltern möchten, dass die Kinder in einer sicheren und gesunden Umgebung lernen können. Die Entscheidungsträger:innen in Hamburger Schulbehörde haben den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu priorisieren und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Lehrkräfte zu fördern. Denn nur so wird man sicherstellen, dass die Kinder, die Leistungsträger:innen in unserer Gesellschaft von morgen, die bestmögliche Bildung erhalten und

dass ihre Zukunftschancen nicht gefährdet werden. Insofern hat der schulische Arbeits- und Gesundheitsschutz auch eine gesellschaftspolitische Dimension außerhalb der Schulen.

Vorschläge

Der Landesschulbeirat anerkennt die in Hamburg bereits vorhandenen Angebote zur Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit der Schulbeschäftigten sowie das in Aussicht gestellte Konzept zur Abmilderung der Folgen durch den sich abzeichnenden Lehrkräftemangel.

Er schlägt der Behörde für Schule und Berufsbildung nach § 83 Abs. 1 Satz 2 HmbSG vor,

- das Konzept gegen den Lehrkräftemangel ganzheitlich weiterzuentwickeln. Der bisher in diesem Konzept wenig berücksichtigte arbeitsschutzrechtliche Aspekt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sollte in Zukunft neben den anderen Bausteinen eine integrale Komponente werden.
- den gesetzlichen Standard des staatlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu gewährleisten und die hierfür notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Vorrangig muss die Anzahl der Fachkräfte für Arbeitssicherheit stärker erhöht werden, damit die noch zu implementierenden schulischen Arbeitsschutzausschüsse etabliert und flächendeckend fachkundig begleitet werden können. Das gilt auch für die Beauftragung vom AMD für die betriebsärztliche Betreuung.
- zu prüfen, wie der schulische Arbeits- und Gesundheitsschutz im BSB-internen Controlling laufend abgebildet wird, um eine zeitnahe Gegensteuerung zu ermöglichen, weil die Organisationsverantwortung für den schulischen Arbeits- und Gesundheitsschutz trotz der Delegation letztendlich bei der BSB verbleibt. Beispielsweise könnte die Schulinspektion regelmäßig von den Schulen die Auskunft einholen, ob die gesetzlich vorgeschriebene, physische und psychische Gefährdungsbeurteilung in den Schulen erstellt und fortlaufend aktualisiert wird, und bei Bedarf die fristgerechte Erledigung anweisen.
- Maßnahmen der Gesundheitsvorsorgen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements stark zu stellen.
- Eine Staffelung der Entlastungszeiten für Lehrkräfte ab dem 55. Lebensjahr zu prüfen.

Er würde ferner sehr begrüßen, wenn die Behörde für Schule und Berufsbildung

- die Ergebnisse aller bisherigen sowie künftigen Überprüfungen durch das Amt für Arbeitsschutz transparent für die gesamten Schulgemeinschaften machen würde und die in Gelb und Rot eingestuften Bildungseinrichtungen, ähnlich wie bei der bewährten Mittelzuweisung unter Berücksichtigung vom Sozialindex der Schulen, mit den zusätzlichen erforderlichen Ressourcen ausstatten würde, damit sie wie ein Betrieb in der freien Wirtschaft die Arbeits- und Gesundheitsschutzmängel innerhalb der vom Amt für Arbeitsschutz festgelegten Fristen vollständig beseitigen würden.
- dafür sorgen würde, Arbeitsschutzaufgaben nur dann an diejenigen Schulleitungen zu delegieren, wenn sie nachweislich über entsprechende Fachkenntnisse und Ressourcen verfügen und wenn eine Überforderung bzw. eine Überlastung der Schulleitungen sicher ausgeschlossen werden kann.
- auf einer Sitzung des Landesschulbeirats im Schuljahr 2023/2024 über den Umsetzungsstand des gesetzlichen und des freiwilligen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Schulen und Bildungseinrichtungen berichten würde.

Der Landesbeirat bittet um eine schriftliche Stellungnahme/Beantwortung der Behörde zu den genannten Vorschlägen und Empfehlungen in einem angemessenen Zeitrahmen von 2 bis 3 Monaten.