



Thema: Überlastungsanzeigen

Steter Tropfen höhlt den Stein

Viele Lehrerinnen und Lehrer fühlen sich überlastet. Aber was ist eine „Überlastungsanzeige“? In der GEW-Broschüre „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ findet man das Muster eines Briefs an das Hessische Kultusministerium (HKM), das in den letzten Jah-

ren Kollegien als Vorbild für eine „Überlastungsanzeige“ diente. Die Broschüre (siehe Abbildung) kann weiter auf der GEW-Homepage heruntergeladen werden (www.gew-hessen.de > Meine Gewerkschaft > Themen > Arbeits- und Gesundheitsschutz).

Das Arbeitsschutzgesetz

Nach dem bundesweit geltenden Arbeitsschutzgesetz (ASchG) sind Beschäftigte verpflichtet, dem Arbeitgeber unmittelbare erhebliche Gefahren anzuzeigen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gefährden: „Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend (...) haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen Sorge zu tragen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.“ (§ 15 Absatz 1)

„Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit (...) unverzüglich zu melden.“ (§ 16 Absatz 1)

Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu machen. Auch eine Gruppe von Arbeitnehmern kann eine Überlastungsanzeige einreichen. Falls aufgrund einer Überlastung eine Schädigung der Gesundheit des Arbeitnehmers oder einer anderen Person (z. B. eines Schülers) eintritt, ergibt sich eine haftungsrechtli-

che Entlastung des Arbeitnehmers. Er ist durch das bloße Schreiben einer Überlastungsanzeige jedoch nicht gänzlich von der Haftung befreit. Er muss seine volle Arbeitsleistung gemäß § 276 BGB dennoch mit der „erforderlichen Sorgfalt“ erbringen. Er darf dann also beispielsweise nicht „schludern“ oder Vorschriften missachten, um den Arbeitsanfall bewältigen zu können, da ihn sonst im Schadensfall ein „Verschulden durch Unterlassen bzw. durch Fahrlässigkeit“ treffen kann. Er muss darüber hinaus alle ihm zur Verfügung stehenden organisatorischen Möglichkeiten nutzen, um die bestehende Überlastungssituation zu bewältigen.

Ist der Arbeitnehmer durch dauernde Überlastung gesundheitlich so beeinträchtigt, dass seine Arbeitskraft nicht mehr voll zur Verfügung steht, sollte er ärztlichen Rat einholen, da ein Weiterarbeiten trotz Arbeitsunfähigkeit rechtlich nachteilig sein kann. Das kann jeder Arzt bescheinigen, aber es ist generell zu empfehlen, die Betriebsärzte des Arbeitsmedizinischen Dienstes einzuschalten. Für die hessischen Lehrkräfte in Hessen ist der *Medical Airport Service* zuständig (www.medical-gmbh.de > Infoportal Land Hessen > Schulen).

Die Grenzen einer Anzeige

Leider fehlt uns der Überblick über die Zahl der Überlastungsanzeigen, die dem HKM ohne Kopie an die GEW oder den Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) zugegangen sind. Nachdem das HKM zunächst gar nicht reagiert hat, liegen uns inzwischen – unter anderem ausgelöst durch eine Anfrage des HPRLL vor einem Jahr – Antworten des HKM vor, in Einzelfällen in Wahlkampfzeiten von der damaligen Ministerin *Nicola Beer* (FDP) persönlich unterzeichnet.

In einer Stellungnahme an den HPRLL schrieb das HKM Folgendes:

„In den hier bekannt gewordenen, jeweils fast gleichlautenden Überlastungsanzeigen geht es (...) nicht um Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Sinne des o.g. Gesetzes. Auch waren darin keine Vorschläge zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und in den Schulumfeldlichkeiten enthalten. Beispielsweise war in vielen Fällen Gegenstand der hier vorliegenden Schreiben die Forderung nach einer Reduzierung der Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte. Dabei handelt es sich jedoch nicht um Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, sondern um die Bemessung der Arbeitszeit, die in der Pflichtstundenverordnung festgelegt ist und in diesen Zusammenhang zu erörtern ist. Es handelt sich deshalb nicht um Anzeigen bzw. um Forderungen, die sich nach dem Arbeitsschutzgesetz richten und die den Arbeitgeber bzw. den Dienstherrn zu einer Beantwortung oder zu einem bestimmten Tätigwerden verpflichten.“

In Bezug auf die einzelnen Vorgänge habe der zuständige Referatsleiter des HKM eine Schulleiterdienstversammlung besucht, die zuständigen Schulaufsichtsbeamten der Staatlichen Schulämter hätten mit den Schulleitungen und den Personalratsvorsitzenden der betreffenden Schulen klärende Gespräche geführt.

Die Vorschläge der Schulaufsicht wurden von den Kollegien nicht als wirkliche Lösung ihrer Probleme betrachtet. „Entlastungsstunden“ sollten aus dem (ohnedies meist längst verplanten) Zuschlag zur Grundunterrichtsversorgung oder den Sozialindexstunden genommen werden. Lehrkräften sollten Fortbildungen zum individuellen Zeitmanagement besuchen, Schulleitungen über organisatorische Änderungen von schulischen Abläufen nachdenken. In keinem uns bekannten Fall wurden zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt. Dies verdeutlicht, dass man nicht allzu hohe Erwartungen an den Erfolg einer Überlastungsanzeige knüpfen sollte.



Unzureichende gesetzliche Vorgaben, Richtlinien und Zuweisungsschlüssel können wirkungsvoll nur über Proteste angeprangert und gegebenenfalls verändert werden. Dies sollte öffentlich erfolgen und von Aktionen der Schulgemeinden, Personalräte, Schüler- und Elternvertretungen und der GEW begleitet werden. Überlastungsanzeigen können in diesem Kontext die notwendige argumentative Unterstützung liefern, müssen dazu allerdings sorgfältig begründet und ebenfalls öffentlich gemacht werden.

Was ist zu beachten?

Das Musterschreiben in der GEW-Broschüre listet allgemeine Belastungsfaktoren auf (hohe Pflichtstundenzahlen, fehlende Vertretungsreserve, unbezahlte Mehrarbeit, Vergleichs- und Abschlussarbeiten), aber auch individuelle Belastungen, die von Lehrkraft zu Lehrkraft und von Schule zu Schule unterschiedlich sind (doppelte Klassenführung, keine zureichenden Ruhe- und Arbeitsräume in der Schule). Die Frage der „Gefährdung der Schüler“ wird nur recht allgemein benannt: Durch die billigende Inkaufnahme der zwangsläufigen Abstriche bei der Unterrichtsqualität verletze das Kultusministerium seine Fürsorgepflicht gegenüber den im Bildungsprozess befindlichen jungen Menschen.

Allgemeine Vorwürfe an die Adresse des HKM erleichtern die formale Zurückweisung. Deshalb sollten sich Überlastungsanzeigen auf möglichst konkrete Sachverhalte an der Schule beziehen.

Man sollte die unterschiedlichen Zuständigkeiten von HKM (Lehrerversorgung, Pflichtstundenzahl, Mehrarbeit etc.) und Schulträgern (Gebäude, Räume, Reinigung etc.) beachten. Mitunter ist diese Trennung allerdings schwierig, dann sollte die Anzeige sowohl ans HKM als auch an den Schulträger und den Arbeitsschutzausschuss beim Staatlichen Schulamt gerichtet werden, in dem Schulträger und Landesbehörden zusammenarbeiten müssen.

Eine Überlastungsanzeige muss – zur Beweissicherung – schriftlich erfolgen. Es empfiehlt sich, den Dienstweg über die Schulleitung einzuhalten, denn Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes ist laut Erlass der Schulleiter. Er muss zuerst die Möglichkeit haben, Maßnahmen zu ergreifen. Sei-



ne Aufgabe ist es dann, die Anzeige über das Schulamt an das Ministerium weiterzuleiten und gegebenenfalls an den Schulträger und den Arbeitsschutzausschuss heranzutreten, wenn es um Fragen des Gebäudes geht. Besteht die Überlastungssituation (personelle Unterbesetzung, unrealistische Zeitvorgaben, räumliche Enge etc.) über längere Zeit (z.B. mehrere Monate) fort und erfolgte keine Klärung mit dem Arbeitgeber, ist es sinnvoll, die Anzeige zu wiederholen, da der Arbeitgeber sonst davon ausgehen kann, dass die Überlastung nicht mehr besteht.

Eine Gefährdungsbeurteilung durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz sowie den zuständigen Betriebsarzt in Verbindung mit einer Begehung und Gesprächen mit den betroffenen Personen kann im Vorfeld einer Anzeige weitere Argumente liefern. Betriebsarzt und Fachkraft des Medical Airport Service stehen den Schulen kostenlos zur Verfügung.

Die Anzeige sollte in Kopie an den jeweiligen Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer und den HPRLL geschickt werden.

Die Erfolgsaussichten

Die Überlastungsanzeige ist ein gutes Mittel, um Belastungsfragen im Kollegium offenzulegen und zu diskutieren. Lehrkräfte können so erkennen, dass viele Belastungen des Schulalltags nicht ein individuelles Problem sind, sondern dass es anderen Kolleginnen und Kollegen ähnlich geht. Gemeinsame Aktivitäten zur Veränderung der Situation sind oft schon ein erster Schritt zur Förderung der Lehrergesundheit. Die Erfahrungen zeigen, dass diese Anzeigen von den Verantwortlichen auf den Schulaufsichtsebenen und im Ministerium nicht nur wahr-, sondern durchaus ernst genommen werden, dass allerdings der Veränderungsdruck bei weitem noch nicht groß genug ist, um über flankierende Maßnahmen hinaus grundlegende Verbesserungen wie eine Reduzierung der Arbeitszeit in die Wege zu leiten. Aber: Steter Tropfen höhlt den Stein.

Christoph Baumann

Referat Schule im GEW-Landesvorstand und Mitglied im Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer