

Rainer Müller (1999): Regelungen des Arbeitsschutzes und ihre Bedeutung für die gesundheitsgerechte Gestaltung vom Betrieb Schule und für die Humanisierung der Tätigkeit bzw. des Berufs Lehrerin/Lehrer

1. Neuere gesetzliche Regelungen verschaffen der Forderung nach einer sozialverträglichen menschengerechten Arbeitsgestaltung eine neue Legitimität. Diese gesetzlichen Regelungen verpflichten Arbeitgeber zu einer verstärkten Anstrengung, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Produktivität, Leistungsfähigkeit und Gesundheit aufrechtzuerhalten bzw. wiederherzustellen.

Zu nennen sind:

- Arbeitsschutzgesetz
 - § 1 Genereller Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten in allen Tätigkeitsbereichen,
 - § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers, Berücksichtigung aller Umstände; Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen
 - § 4 Gestaltungsverpflichtung; Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluß der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen
 - § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen, umfassender Gefährdungsbegriff
- § 14 SGB VII. Verpflichtung der Unfallversicherungsträger, mit allen geeigneten Mitteln arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten, Verpflichtung der Zusammenarbeit dabei mit den Krankenkassen.
- § 20 SGB V Krankheitsverhütung. Verpflichtung der Krankenkassen, bei der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren mit den Unfallversicherungen zusammenzuarbeiten.
- Es gilt außerdem das Arbeitssicherheitsgesetz von 1974. Danach sind Schulen bzw. Lehrer durch Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte zu betreuen.
- Für besondere Belastungen und Gefährdungen gelten in den Schulen bestimmte Unfallverhütungsvorschriften bzw. Richtlinien, so z.B. die Bildschirmrichtlinie.

Diese gesetzlichen Auflagen zeigen bei den zuständigen Verantwortlichen für den Schulbereich ein enormes Umsetzungsdefizit.

2. Die neuen Arbeitsschutzregelungen gelten ebenfalls für öffentliche Einrichtungen, in denen „semiprofessionelle“ Berufe tätig sind, also personale Dienstleistungen erbringen.

Mit den neuen gesetzlichen Regelungen wird einerseits dem Charakter der Erwerbsarbeit dieser Tätigkeit, andererseits der Tatsache Rechnung getragen, daß dieser Typus von Berufsarbeit mit den klassischen Gefährdungen und Arbeitsschutzpolitiken gegenüber der Industriearbeit nur in einzelnen Dimensionen und Belastungsfaktoren etwas gemeinsam hat (z.B. Lärm,

Gefahrstoffe). Zunahme der Dienstleistungsarbeit (Tertiarisierung) und Zunahme der Frauenerwerbsarbeit.

3. Entwickelt werden muß eine neue Theorie und Praxis von „betrieblicher“ Gesundheitspolitik. Der klassische Arbeits- und Gesundheitsschutz ist mit Konzepten von Gesundheitsförderung (Gesundheitswissenschaften) zu verknüpfen. Als expertliche Beratungskompetenz sind arbeits-/gesundheitswissenschaftliche Teams zu etablieren.
4. Die Arbeitsschutzverpflichtung verlangt von allen Beteiligten im Schulbereich, Schulentwicklung, die Biographie und den Lebenslauf der Lehrerinnen und Lehrer in Systemzusammenhängen zu denken (Combe, S. 20). Gerade vom Handlungssystem Lehrer - Einzelschule - Administration - Politik wird eine neue Handlungslogik von Interaktion, Organisation und Legitimation verlangt. Organisatorische Rückbindungen und Integrationsleistungen, die den Gesundheitsgefährdungsaspekten und den Gestaltungsnotwendigkeiten Rechnung tragen, sind gefragt (Combe, S. 17).
5. Die neuen Arbeits- und Gesundheitsschutzverpflichtungen verlangen nach finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen für die Gefährdungsermittlung und die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsprozesse in der Schule. Es ist ein Gesamtkonzept „Schulentwicklung und Berufsverlauf von Lehrern“ zu entwickeln.
6. Die Arbeitsschutzregelungen fordern eine konzertierte Aktion aller Verantwortlichen zur Entwicklung eines strategischen Gesamtkonzeptes zur Gesundheitssicherung bzw. Gesundheitsförderung. Die Einhaltung der Gesetzesvorschriften verlangen nach einer Organisationsstruktur zur Umsetzung und Realisierung der gesetzlichen Anforderungen.

In Analogie zu dem Arbeits-Gesundheitsmanagement in Groß- bzw. Mittelbetrieben sind entsprechende Einrichtungen auf der Ebene der Administration/Schulbehörden und auf der Ebene der Schulen einzurichten und hier ist eine Kooperation der Schulverwaltung, der Schulen mit den Unfallversicherungsträgern bzw. Krankenkassen zu etablieren. Dieses Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement hat die Aufgabe

- Umsetzung des § 5 Gefährdungsbeurteilung, Erstellung von Gesundheitsberichten für das gesamte Personal in den Schulen (MitarbeiterInnenbefragung, Analyse von Krankenstand und Frühberentung, Gesundheits- und Qualitätszirkel)
- Abbau von Belastungsfaktoren und Gefährdungen, Integration von Gesundheitsförderung, Arbeits- und Gesundheitsschutz (Arbeits-Platz-Gestaltung)
- Integration dieser Strategien in Personal- und Organisationsentwicklung (Laufbahnpolitik).

7. Das integrierte Verständnis von Arbeits- und Gesundheitsschutz hat eine Lebenslauf- bzw. Berufskarrierereperspektive aufzugreifen.

Die hohe Rate von Frühverrentung zeigt, daß der übliche Umgang mit den Belastungs- und Beanspruchungsbiographien das vorzeitige Ausscheiden aus der beruflichen Tätigkeit akzeptiert. Diese stillschweigende Akzeptanz des Schädigungskreislaufs ist durch eine berufsverlaufsorientierte Prävention und Rehabilitation zu durchbrechen. Ein berufsbiographisches Verlaufskurvenmodell als theoretisches Konstrukt ist für die Gesundheitssicherung im Lehrerberuf notwendig (Combe). Dieses theoretische Modell erlaubt es, dem Wechselverhältnis von Situationswahrnehmung von Belastungen durch soziale Austauschprozesse zwischen Person und Institution gerecht zu werden. Es erlaubt weiterhin, Konzepten der Streßforschung und der Forschung zur sozialen Unterstützung angemessen in dem Gesundheitsmanagement gerecht zu werden. Eine alleinige Orientierung an den Konzepten und Verständnissen von Betriebsmedizin bzw. Arbeitssicherheitstechnik wird den komplexen Dynamiken in der Interaktion zwischen den eigenen professionellen Ansprüchen, den Herausforderungen der Politik und Administration wie auch den Bedarfen, Bedürfnissen und Widerständen der Schüler/Eltern nicht gerecht. Eine gesundheitssgerechte Schule verlangt als professionelles Unterstützungssystem ein arbeits-/gesundheitswissenschaftliches interdisziplinäres Team. Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik sind, da hoch fragmentiert und selektiv tätig, hier nicht wirksam. Um im Lehrerberuf in Würde und gesund alt zu werden, ist es notwendig, sowohl Arbeitsplatzgestaltung wie auch Berufsverlaufsplanung (Laufbahnpolitik) und Gestaltung zu betreiben.

In Finnland ist im Rahmen des Fin-Age-Projektes damit Erfahrung gemacht worden.

8. Nur in einer Kombination von Stärkung der individuellen Bewältigungsstrategien von Belastungen mit Konzepten der Organisations- und Personalentwicklung ist den Dynamiken der Entwicklung der Herausforderungen im Bildungsbereich nachzukommen.