

Was bringen Richtlinien zum Arbeitsschutz, wenn sie nicht umgesetzt werden

Beitrag von „chemikus08“ vom 12. November 2011 08:37

Schallschutz ist, insbesondere im Hinblick auf die Lehrergesundheit, eine extrem wichtige Angelegenheit. Fragt mal rund, wieviele Kollegen in den Schulen mittlerweile schon Hörschäden haben. Angefangen bei Beeinträchtigungen des Hörvermögens, was sich im Idealfall sogar durch ein Hörgerät ausgleichen lässt (das kann man dann im Zweifelsfall zur Stressreduktion auch wieder ausschalten 😊) bis hin jedoch zum Tinnitus. Und gerade hier ist dann die Grenze zu lebensbedrohlichen Erkrankungen nicht mehr weit. Ein gegenüber der Normalbevölkerung signifikant hoher Anteil der Tinnituspatienten verstirbt vorzeitig. Haupttodesursache Herzinfarkt oder Suizid.

Für angestellte Lehrerinnen und Lehrer gilt, dass sie voll und ganz dem Arbeitnehmerschutzgesetz unterliegen. Für die verbeamteten Kollegen soll dies zwar analog gehandhabt werden; jedoch: weder staatliches Amt für Arbeitsschutz noch die jeweilige Unfallkasse sind für diese Kollegen zuständige Überwachungsbehörden. Da wir mittlerweile in jedem Arbeitskollegium mehrere angestellte Kolleginnen und Kollegen haben....



Nach Arbeitsschutzgesetz ist der AG verpflichtet für jeden seiner Arbeitnehmer eine Gefährdungsanalyse durchzuführen. In dieser müsste dann die Lärmbelastung als wesentlicher Belastungsfaktor auftauchen. Taucht dieser Belastungsfaktor auf, muss der AG darlegen, welche Massnahmen er zur Reduktion dieser Belastung einleiten wird. Leider ist diese Arbeitsplatzanalyse bislang in den wenigsten Schulen umgesetzt. Personalräte und Sicherheitsbeauftragte sollten auf diese Umsetzung hinwirken. Auch wenn aufgrund einer negativen Gefährdungsanalyse die Schule nicht direkt lärmsaniert wird, ergäbe sich nämlich auch für den Arbeitgeber ein wachsender Druck. Erkrankt zum Beispiel ein angestellter Mitarbeiter öfter und längerfristig, besteht im Normalfalle (bei Überschreitung gewisser Normwerte) die Möglichkeit zur Kündigung. Kann der AN jedoch im Kündigungschutzverfahren darlegen, dass die gesundheitlichen Probleme hausgemacht sind, der AG hiervon wusste und keine Abhilfe geschaffen hat, dürfte es wesentlich schwieriger werden mit einer sogenannten personenbedingten Kündigung durchzukommen. Auch die (zumindest für die Angestellten zuständigen) Aufsichtsbehörden haben keine Alternative, sobald diese Lärmbelastung dokumentiert ist, zumindest mittelfristig Tätig zu werden.