

Frage an die (Gesamt-)Personalratsvertreter: Ist dieser Passus aus dem Arbeitsschutzgesetz bekannt und wird er an den Schulen umgesetzt?

Beitrag von „Meike.“ vom 5. August 2014 15:27

Zitat von Trantor

Und ernsthaft, natürlich ist da der Personalrat beteiligt, aber letztendlich sind da die Mitwirkungsmöglichkeiten beschränkt. Darüber hinaus gibt es (zumindest in Hessen) gerade in gesundheitsfragen andere Ansprechpartner, die da auch geschult sind, zum Beispiel der Medical Airport Service, der in Hessen quasi als Betriebssarzt der Schulen arbeitet. Und was die Schulleitungen angeht, die sind natürlich auch medizinische Laien, auch die können und müssen sich Unterstützung suchen.

Das ist leider die Haltung vieler "Freud und Leid"-Personalräte, und auch die bequeme Ansicht vieler SchulleiterInnen. 😞 *seufz*

Ich empfehle dazu die Lektüre des **§5 des Arbeitsschutzgesetzes**, des **§20 der Dienstordnung für SchulleiterInnen** und **§74/3, 6,16 sowie §76 des HPVG** (daran, dass ich die hier auswendig runterrattern kann, sieht man schon, wie oft ich das in der Beratung erwähnen muss.). Wir schulen inzwischen auch Schulleiter zu dem Thema. Aus gutem Grund. Es geht hier mitnichten um "begrenzte Mirtwicklungsmöglichkeiten" sondern um qualifizierte Mitbestimmung. Und bei allen Fragen, wo der PR in der qualifizierten Mitbestimmung ist, hat er auch ein **Initiativrecht** (!!) bei den Dienststellenleitern handelt es sich nicht um "so'n bisschen Fürsorgepflicht", sondern um genuine Grundaufgaben/pflichten (§5, §20), z.B. um die regelmäßige (!) Gefährdungsanalyse, die umgehende Meldepflicht bei Gefährdungen und so weiter. Deren Nichtumsetzung übrigens durchaus ein Straftatbestand sein kann, und die durchaus radikal zur Verantwortung gezogen werden können, wenn man jemand so viel Rückrat hätte, zu klagen. Was auch schon vorgekommen ist.

Oft kommt dann das Totschlagargument "Aber der Schulträger macht dann doch nix / ist nicht zuständig / ...". Ganz interessant auch dieses schon etwas ältere, aber sehr relevante Dokument für die, die es juristisch ein bisschen genauer wissen wollen. Darin finden sich auch Hinweise zu vielen relevanten Urteilen. :

Zitat

Wie bereits oben ausgeführt kann „der Haushaltsvorbehalt“ nicht dazu herangezogen werden, um die arbeitsschutzrechtlich gebotenen Maßnahmen zurückzustellen. Die Einigungsstelle kann auch dann erforderliche Maßnahmen

beschließen, wenn ein entsprechender Titel im Haushaltsplan nicht eingestellt ist, (...) Hierzu zählt eine angemessene Überwachung der Tätigkeit der Schulträger und ggf. ein Einschreiten im Wege der Kommunal- und Schulaufsicht, die jeweils in den Zuständigkeitsbereich der Länder, also des Arbeitgebers fällt. Maßstab des Handelns des Landes muss dabei sein, dass die gegenüber dem Lehrpersonal bestehenden arbeitsschutzrechtlichen Schutzpflichten effektiv erfüllt werden. So ist ein Einschreiten geboten, wenn Uneinigkeit mit dem Schulträger über die Erforderlichkeit einer Maßnahme besteht oder erforderliche Maßnahmen mit Hinweis auf die angespannte Haushaltslage der Kommune unterbleiben. Streitigkeiten zwischen Land und Schulträger über die Kosten dürfen im Außenverhältnis nicht zu Verzögerungen bei der Durchführung erforderlicher Maßnahmen für einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz des Lehrpersonals führen. Das Land muss als arbeitsschutzrechtlich primär verantwortlicher Akteur insoweit ggf. in Vorleistung treten und „im Nachgang“ eine Lösung durch die Geltendmachung eines öffentlich-rechtlichen Erstattungsanspruches suchen. Auch insoweit gilt aber, dass selbst eine mangelhafte Ausstattung der Kommunen durch das Land es nicht rechtfertigt, im „Außenverhältnis“ Abstriche von den erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes vorzunehmen.