
Initiativen zwischen Schutz und Umsetzbarkeit / Verhältnismäßigkeit

Das Schuljahr 2020/21 beginnt mit einem Paradigmenwechsel in der Coronapandemie-Beschulung. Während vor den Ferien die Risikoabwägung zugunsten des Infektionsschutzes ausfiel, liegt die Priorität der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) nun auf der Erteilung von Regelunterricht nach Stundenplan. Diese Entscheidung mag auf einer Neubewertung des Ansteckungsrisikos beruhen, wie ein Abgleich mit der neuen Gefährdungsbeurteilungsscheckliste Corona vermuten lässt, oder gesamtgesellschaftlichen Abwägungen geschuldet sein. In jedem Fall gab es keine Gefährdungsbeurteilungen und die Schulen stehen weiterhin vor vielen alten und auch neuen Fragen.

Die kurz vor Schulstart eingehenden, umfangreichen Briefe aus der BSB (S-Brief = Brief vom Senator, B-Brief = Brief vom Landeschulrat) zeigen, dass mehr und mehr die arbeits- und mutterschutzgesetzbasierten Vorschläge des GPR von der BSB übernommen werden: So erhalten die Kolleg*innen nun z.B. FFP2-Masken und Visiere und Schwangere werden geschützt. Dennoch irritiert, dass nach der vielwöchigen Schulpause während des bereits laufenden Präsenzunterrichts unzählige neue Regelungen kurzfristig eingeführt wurden. Das ist ärgerlich, schafft Verunsicherung, Stress und Mehrarbeit, derzeit auch besonders bei Schulleitungen. Da die Schulleitungen "als Vertretung des Arbeitgebenden vor Ort [...] verantwortlich für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten" sind, wie die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) z.B. im SARS-CoV-2 – Schutzstandard Schule (vgl. ebd. S. 1) eindeutig festhält, ist die derzeitige Informationspraxis in der BSB auch gegenüber den Schulleitungen problematisch.

Der GPR drängt entsprechend § 91 (1) HmbPersVG weiter auf die Einhaltung der gesetz-

lichen Bestimmungen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten, wie es der den Personalräten im HmbPersVG zugewiesenen Rolle entspricht. Sicherlich wägen Personalräte die Notwendigkeit des Gesundheitsschutzes mit den Notwendigkeiten des pädagogisch-gesellschaftlichen Auftrags von Schule ab, da es keinen Schutz vor, sondern nur bei der Arbeit geben kann. Doch die Schutzausrichtung ist gesetzlich bestimmt und deutliche Einweisungen müssen gegeben sein (Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) § 12).

Über die Einhaltung der sich aus § 91 (2) HmbPersVG ergebenden Verpflichtung der Dienststelle in diesem Kontext herrscht Dissens: „Die Dienststelle und die in Absatz 1 genannten Stellen haben den Personalrat oder die von ihm beauftragten Mitglieder bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung stehenden Fragen einschließlich aller Besichtigungen sowie bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen.“

Aus Sicht der BSB werden auch keine Maßnahmen unternommen, die nach § 80 ff. des HmbPersVG der Mitbestimmung unterliegen. Der GPR wird seiner Lesart nach über die getroffenen Entscheidungen und Maßnahmen in Coronaschutzfragen lediglich zum Zeitpunkt der Veröffentlichung in Kenntnis gesetzt und reagiert seinerseits u.a. mit Initiativanträgen, um überhaupt die Interessen der Beschäftigten aktiv vertreten zu können. Die BSB sieht es anders und spricht von Einbezug.

Zusätzlich sieht der GPR die im Arbeitsschutzgesetz vorgegebene Priorisierung der Arbeitsschutzmaßnahmen – TOP: technisch, organisatorisch, persönlich – durch die BSB nicht gewahrt, wenn Abstandsregel und Maskenpflicht den Beschäftigten in nahezu persönlicher Verantwortung überlassen werden.

Das Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen oder Sinn der Masken

Die BSB folgt nicht der im ArbSchG vorgeschriebenen Rangfolge von Schutzmaßnahmen (TOP-Prinzip). Daher haben die persönlichen Schutzmaßnahmen der Kolleg*innen einen höheren Stellenwert, als dem GPR geboten erscheint. In Klassenräumen ohne reduzierte Schüler*innenstärke zu unterrichten macht weitere Schutzmaßnahmen notwendig. In der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20.08.2020, welche von den beratenden Ausschüssen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ermittelt bzw. angepasst wurde, wird dies unter dem Punkt „Grundlegende Maßnahmen“ sehr deutlich und stützt damit die Forderungen des GPR nach angemessener Schutzausrüstung (wenn z.B. Reduzierungen der Klassenstärken nicht möglich sind):

4.1 (3) „Soweit arbeitsbedingt die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann und technische Maßnahmen wie Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen nicht umsetzbar sind, müssen die Beschäftigten mindestens MNB zum gegenseitigen Schutz tragen. Entsprechend der Höhe des Infektionsrisikos, das sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergibt, sind filtrierende Halbmasken (mindestens FFP2 oder vergleichbare) als persönliche Schutzausrüstung erforderlich. Gleiches gilt, wenn in einer unmittelbaren Interaktion einer der Beteiligten keine MNB tragen kann. Die MNB und die filtrierenden Halbmasken sind vom Arbeitgeber bereitzustellen.“

Die Versorgung von mehr als 20.000 Beschäftigten an den Hamburger Schulen mit angemessener Schutzausrüstung stellt sicher eine logistische Herausforderung dar. Leider gelingt der BSB die praktische Umsetzung dieser Aufgabe bislang nicht flächendeckend, obwohl sie öffentlichkeitswirksam anderes verkündet. Auch ein fester Versorgungstermin wurde genannt, konnte aber vielfach nicht eingehalten werden. Täglich erreichen den GPR Anfragen

von Schulen in denen keine, oder für die Summe der Beschäftigten viel zu wenig Schutzmasken/Visiere angekommen sind. Auch ist bislang in vielen Fällen eine Unterweisung entsprechend § 12 ArbSchG und den spezifischen Arbeitsschutzvorschriften unterblieben. Hier muss dringend nachgesteuert werden durch z.B. Aushänge und Informationshinweise.

Inzwischen sind FFP2 Masken an die Schulen geliefert worden: Viele Kolleg*innen fanden dann genau eine FFP2 Maske in ihrem Fach. Es fehlen allerdings gerade hier deutliche Anleitungen zur Verwendung. Denn die Masken haben an sich eine sehr geringe Nutzungsdauer – besonders bei den zuletzt herrschenden hohen Temperaturen. Am 2.9. hat die BSB die Schulleitungen mit einem B-Brief informiert, dass die FFP2 Masken nur für Personen gedacht seien, die diese auch zwingend benötigten und falls es nachfolgend noch Bedarf an FFP2-Masken gibt, können diese in der BSB über die Schulleitungen angefordert werden. Nach Aussage des Landesschulrates ist ein ärztliches Attest nicht nötig, um FFP2-Masken zu erhalten. Bemerkenswert, dass diese Informationen bisher wohl nur wenige Schulen hatten. Der „zwingende Bedarf“ sollte von Beschäftigten, die Angehörige aus Risikogruppen durch ein freiwilliges Tragen von FFP2-Masken schützen möchten, dringend angemeldet werden.

Schlussfolgernd ist es nicht verwunderlich, dass viele Personen, die dem Risiko eines schweren COVID-19-Krankheitsverlaufs unterliegen, aber unter Schutz einer FFP2-Maske unterrichten möchten, die Möglichkeit überdenken sich ein Attest ausstellen zu lassen, um somit auf eigenen Wunsch aus dem Präsenzbereich genommen zu werden. Für die Arbeit im Präsenzbereich mit Kolleg*innen müssen die FFP2-Masken diesen Personen problemlos bereitgestellt werden.

Abstands- und Kontaktregelungen für Beschäftigte oder Kohorten möglich und notwendig?

Die Abstandsregel bietet den größtmöglichen Schutz! Sie sollte trotz Maske immer eingehalten werden.

Abstand zwischen Beschäftigten und Schüler*innen (Unterricht, Pausen, Aufsichten, ...): Zum Schutz aller MÜSSEN die Nah-Kontakte auf ein Minimum beschränkt werden. Denn von der BSB wird im Zusammenhang des Abstandhaltens der Beschäftigten gegenüber Schüler*innen die Sicht des Robert Koch-Instituts (RKI) angeführt, eine Infektion sei wahrscheinlich hoch, wenn eine Person zu einer erkrankten Person „kumulativ mindestens 15-minütigen Gesichtskontakt“ hat. Durch die Fremdwortnutzung wird nicht unbedingt die Bedeutung des Ganzen deutlich: Der 15-minütige Maximal-Kontakt kann auch über einen größeren Zeitraum angesammelt werden, muss also nicht zusammenhängend erfolgen!

Abstand zwischen Beschäftigten und Beschäftigten (Mitarbeiterzimmer, Teeküche, Konferenzen, ...): Das Abstandsgebot ist ein MUSS der Beschäftigten untereinander!

Abstand zwischen Beschäftigten und Eltern (Elterngespräche, Elternabende, Konferenzen, ...): Das Abstandsgebot ist eine Anordnung

Sicherstellung der Abstandsregeln

Für diesen Aspekt gibt es für die Beschäftigten von Seiten der BSB keine eindeutige Klärung! Es muss in jeder Schule also selbst unter Beteiligung des SPR ein Reglement gefunden werden.

Nach dem TOP-Prinzip haben hier auch wieder technische und organisatorische Maßnah-

men Vorrang vor den persönlichen. Beispiele wären hier das Entfernen einzelner Stühle oder die Sperrung einzelner Plätze in Mitarbeiterzimmern und Arbeitsräumen. Auch die Begrenzung der Personenzahl entsprechend der Raumgröße wäre denkbar – ggf. müssten hier dann weitere Räume für die Beschäftigten organisiert werden, um Pausen-, Ruhe- und Arbeitsphasen angemessen durchführen zu können. Der GPR hat hierzu einen neuen Initiativantrag gestellt.

Dass die Maßnahmen zur Sicherstellung der Abstandsregeln für Schüler*innen bedeuten, dass die Beschäftigten weit mehr Aufgaben als Pausenaufsichten innehaben, führt dazu, dass Erholungsphasen umso wichtiger werden. Diese sollten durch geeignete Raumkonzepte an Schule gegeben sein.

Beschäftigte mit erhöhtem gesundheitlichem Risiko (inkl. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen, Schwangere und Stillende)

Die BSB hat sich den Forderungen des GPR angenähert: Vulnerable Beschäftigte sind nun auf ihren Wunsch hin von Tätigkeiten im Präsenzbereich freizustellen – begrenzt jedoch auf unmittelbaren körperlichen Kontakt zu Schülerinnen und Schülern (S-Brief vom 28.07.2020).

Für den GPR geht dies aber nicht weit genug, da Kontakte unter den Beschäftigten und weiteren Menschen in schulischen Gremien oder auch Elterngesprächen hier ausgenommen werden.

Der individuelle „Wunsch“ wird unseres Erachtens zudem nicht beachtet, wenn Schulleitungen den Beschäftigten eröffnen, dass die Atteste zur Prüfung an die Behörde geleitet werden.

Die Regelung wird im B-Brief vom 03.08.2020 erfreulicherweise auch wieder – anders als im kurz zuvor veröffentlichten S-Brief an alle Beschäftigten – auf Schwerbehinderte und ihnen

gleichgestellte Personen, „die aufgrund ihrer Behinderung die [...] erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht einhalten können“ angewendet.

Jedoch soll jeweils eine Einzelfallprüfung zusätzlich möglicher Schutzmaßnahmen erfolgen. Wie diese auszusehen haben und wer diese durchführt und diesen vulnerablen Personen die Schutzbedürftigkeit absprechen darf, bleibt ungeklärt! Ebenfalls ungenannt bleibt, dass schulische Personalräte nach HmbPersVG § 87 (1) 14 und § 91 einzubeziehen sind, wenn Schulleitungen hier tätig werden bzw. Maßnahmen anderer Art veranlassen wollen.

Umgang mit Symptomen oder wann sind die drei Frei-Testungen sinnvoll?

Zeigen Personen für die Corona-Erkrankung typische Symptome (z.B. akute Atemwegserkrankungen, Husten, Fieber), die nicht durch eine chronische Erkrankung zu erklären sind, dürfen sie die Schule nicht betreten (S-Brief vom 28.07.2020). Es wird zwar dargelegt, was zu dokumentieren ist, allerdings nicht, welche Bedingungen erfüllt sein müssen, damit die Personen die Schule wieder besuchen dürfen. Hier steuert der B-Brief vom 13.08.2020 in Bezug auf Schüler*innen zwar nach, bleibt aber die Frage nach dem Umgang mit Beschäftigten mit Symptomen schuldig. Eine hilfreiche Visualisierung, wie sie für das Vorgehen bei erkrankten Kindern in sieben Sprachen am 26.08.2020 ausgegeben wurde, wäre auch für die Beschäftigten hilfreich und denkbar.

Konsequent wäre, dass auch Beschäftigte umgehend zu Hause bleiben, bis der Verdacht einer Corona-Infektion ausgeräumt wurde. Dazu hat der GPR einen weiteren Initiativantrag an die BSB auf den Weg gebracht.

Schulleitungen könnten den Beschäftigten für ihre drei kostenfreien Testungen die bereits unterzeichneten Formblätter vertrauensvoll überreichen. Somit könnte im Verdachtsfall/beim ersten Auftreten der Symptome unmittelbar ein Test erfolgen. Zudem müsste die

Schule nicht mehr aufgesucht werden, was eine mögliche Infektion weiterer Personen ausschließen würde. Auch eine digitale oder postalische Zustellung der Formblätter wäre denkbar.

Raumhygiene – Raumkonzepte

Es ist sinnvoll und geboten die Nutzung der Räumlichkeiten in einem Hygienekonzept zu thematisieren. Meist werden keine technischen Lösungen gefunden oder ermöglicht. Da die Vorgaben des Arbeitsschutzes häufig nur durch organisatorische Anpassungen vor Ort berücksichtigt werden, bleiben die Ausführungen und Regelungen der BSB ein Problem für den Arbeitsschutz. Gerade vor dem Hintergrund der Übertragung von Covid-19 über Aerosole und dem Vorrang der organisatorischen Maßnahmen im ArbSchG vor persönlichen Schutzmaßnahmen wäre eine verbindliche Höchstgrenze von Personen in Räumen je Quadratmeter notwendig.

Raumhygiene - Lüftung der schulischen Räumlichkeiten

Die Vorgabe zur regelmäßigen Stoßlüftung stellt die Schulen vor massive Probleme. Viel zu wenig Schlüssel und nicht ausreichende Personalressourcen führen dazu, dass Fenster, die aus Sicherheitsgründen verschlossen sein müssen, nun offen stehen. Es stellt sich die Frage, wer vor Ort nun die Verantwortung für die Verhütung von Unfällen trägt.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20.08.2020 gibt hier klare Hinweise auf RLT-Lüftungsanlagen oder CO₂-Messgeräte, die helfen, die notwendige Lüftung zu regeln. Anschaffungen solcher Geräte in Schule wären sinnvoll.

Private Endgeräte und zusätzliche Arbeitszeit

Mit nur wenigen Ausnahmen sahen sich Kolleg*innen gezwungen ihre privaten Endgeräte zu nutzen, um die Schüler*innen durch den Lockdown zu bringen.

Die Behörde scheint sich nicht wirklich darüber klar zu sein, dass dieser spontane Fernunterricht wortwörtlich übers Wochenende (genauer gesagt über sehr viele Wochenenden) entwickelt wurde. Dem Engagement der Beschäftigten und dem Einsatz von sehr viel privater Zeit und privaten Endgeräten ist es zu verdanken, dass Schüler*innen durch den Lockdown gekommen sind, bzw. gute Schulabschlüsse erreicht haben.

Schüler*innen, die begründet auch jetzt noch zu Hause bleiben müssen, werden derzeit natürlich ebenfalls beschult. Dies verursacht bei den Beschäftigten permanente Mehrarbeit, die ausgeglichen werden muss. Dieser Ausgleich kann u.a. auch über Vertretungs- und Organisationsmittel (VOrM) finanziert werden (ähnlich wie bei Fortbildungen, die zeitlich sehr umfangreich sind). Die Betroffenen sollten ihre zusätzliche Arbeitszeit dokumentieren, damit sie von der Schulleitung als Mehrarbeit anerkannt werden kann. Der schulische Personalrat kann hier bei der Vertretung der Interessen unterstützen, sollte dies notwendig sein.

Eine Woche nach Schuljahresbeginn ging die BSB auf den Unterricht im Falle eines zweiten Lockdowns ein (B-Brief vom 13.08.2020). Um die Beschäftigten zu „unterstützen“ wurde eine 19-seitige Handreichung an die Schulen gesandt (Handreichung zur Gestaltung des Distanzunterrichts an den Hamburger Schulen vom 13.08.2020). Es werden Handlungsanweisungen gegeben, die nur schwer „mal eben“ umsetzbar sind.

Nach einem halben Jahr Pause wird in vollen Klassen wieder unterrichtet. Die Lernstände, Erlebnisse und aktuellen Lebensbedingungen der Schüler*innen sind sehr unterschiedlich. Erst einmal stehen Beziehungsarbeit, Aufarbeitung und Wiederholung auf dem Stundenplan. Viele Beratungs-, Eltern- sowie Koordi-

nationsgespräche in der Schule stehen an und viele Aufgaben werden nachgeholt.

Besondere Aufmerksamkeit richtet die BSB auf die Forderung nach digitalem Unterricht: Auch die Sorgeberechtigten werden in die Pflicht genommen für WLAN und Geräte zu sorgen (B-Brief 13.8.2020)! Jedoch ist unklar, wer sich um die Ausstattung und Unterweisung der Schüler*innen aus einkommensschwachen Familien und Schüler*innen, die in Flüchtlingsunterkünften leben, kümmert.

Zahlreiche neue Tätigkeiten, die durch die Verteilung, Einrichtung und schulische Verwahrung der nun neu angeschafften digitalen IT-Endgeräte der Schüler*innen entstanden sind, bleiben oftmals bei den Beschäftigten hängen. Die behördlichen Maßnahmen sorgen damit dafür, dass zusätzliche Aufgaben an die Kolleg*innen delegiert werden ohne die dafür notwendigen Ressourcen bereitzustellen oder eine Aufgabenkritik zu leisten. Gleichzeitig haben die Beschäftigten selbst flächendeckend noch immer keine Dienstgeräte. Auch wenn positive Entwicklungen in der Ausstattungsfrage auf der Bundesebene zu verzeichnen sind, ist die derzeitige Ausstattungssituation der Beschäftigten noch weit von einer professionellen Situation mit angemessener Wartung entfernt. Auch dies führt häufig zu zusätzlichen Belastungen bei den Beschäftigten.

Psychische Belastung

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel betont die zusätzliche psychische Belastung der Arbeitnehmer*innen und hält fest: "Vor dem Hintergrund der zusätzlichen Belastungen durch fehlende Infrastruktur zur Unterstützung des häuslichen Bereichs und der allgemeinen Verunsicherung und damit einhergehenden psychischen Belastungssituation vieler Beschäf-

tigter kommt der Gestaltung der Arbeitszeit eine besondere Bedeutung zu." Schon vor Corona war das Thema Lehrerarbeitszeit ein unbeliebtes Thema in der BSB. Während Gefährdungsbeurteilungen seit Jahren ergeben, dass die Bedingungen unter der Lehrerarbeitszeitverordnung (LehrArbzVO) verbessert werden müssen, weigern sich die Regierungsparteien nach wie vor sie zu evaluieren und anzupassen. Die Schulbehörde antwortet auf eine parlamentarische Anfrage zur Lehrerarbeitszeit während der Coronabeschulung, dass die LehrArbzVO die Aufgaben der Lehrer*innen erfasse und auch Aufgaben weggefallen seien, also keine Mehrbelastung vorliege. Dies sieht der GPR anders!

Der GPR wirkt in der BSB beständig auf eine Wahrnehmung der Realitäten vor Ort hin und fordert die schulischen Personalräte auf durch aktive Arbeit vor Ort Verbesserungen für die Kolleg*innen zu erzielen. Durch eine Nutzung der Gefährdungsbeurteilung in Kombination mit den entsprechenden gesetzlichen Grundlagen [ArbSchG, Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und die technischen Regeln] lassen sich in den Schulen Regelungen herbeiführen, die unter dem Primat der selbstverwalteten Schule nicht vom GPR übergreifend verhandelt werden können. Bei Unterstützungsbedarf können sich die Schulpersonalräte an den GPR wenden.

Hochsommerliche Raumtemperaturen – was ist den Beschäftigten und Schüler*innen zuzumuten?

Die technischen Regeln der Arbeitsstättenverordnung (ASR A3.5) grenzen wie folgt ein:

Punkt 4.1 (1): „Der Arbeitgeber hat bereits beim Einrichten der Arbeitsstätte darauf zu achten, dass die baulichen Voraussetzungen an den sommerlichen Wärmeschutz nach den

anerkannten Regeln der Technik (nach geltendem Baurecht) gegeben sind.“

Punkt 4.4 (1): „Beim Überschreiten einer Lufttemperatur im Raum von +26 °C sollen zusätzliche Maßnahmen [...] ergriffen werden. In Einzelfällen kann das Arbeiten bei über +26 °C zu einer Gesundheitsgefährdung führen [...].“

Punkt 4.4 (2): „Bei Überschreitung der Lufttemperatur im Raum von +30 °C müssen wirksame Maßnahmen [...] ergriffen werden, welche die Beanspruchung der Beschäftigten reduzieren. Dabei gehen technische und organisatorische gegenüber personenbezogenen Maßnahmen vor.“

Punkt 4.4 (3): „Wird die Lufttemperatur im Raum von +35 °C überschritten, so ist der Raum für die Zeit der Überschreitung [...] nicht als Arbeitsraum geeignet.“

Was bedeutet diese Regelung für die Schule?

Steigt die Lufttemperatur im Klassenraum über 26°C sind sicherlich schon längst viele Fenster auf, da in Corona-Zeiten viel gelüftet werden soll.

Welche Maßnahmen kann die Schulleitung nun ergreifen um eine eventuelle Gesundheitsgefährdung abzuwenden? Spontan keine, wenn bauseits Sonnenschutz fehlt.

Einer Klasse bleibt nur noch, sich einen Ort auf dem Schulgelände zu suchen, welcher eine Lufttemperatur entsprechend der ASR 3.5 aufweist.

Der Arbeitgeber ist nach dem ArbSchG verpflichtet, mögliche Gefährdungen von den Beschäftigten abzuwenden. Dazu gehört auch ein tragfähiges Konzept zum Raumklima.

Hier kann der SPR auch seinerseits initiativ Maßnahmen beantragen [vgl. HmbPersVG § 91 und § 87 (14)], die dem Gesundheitsschutz zuträglich sind.

Die schulischen Personalräte werden auch in der Frage des Initiativrechts vom Gesamtpersonalrat beraten und unterstützt.

Thematisch passend wird hier auf die Regelung, Schulbetrieb bei besonderen Witterungsverhältnissen hingewiesen (schulrechthamburg.de).