

GESUNDHEIT VON LEHRPERSONEN

Leitfaden für Schulen, Behörden, Aus- und Weiterbildung

Herausgeber

Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH
Kulturpark
Pfingstweidstrasse 16
8005 Zürich
T +41 44 315 54 54
F +41 44 311 83 15
www.LCH.ch

Autoren

Niklaus Stöckli, Leitung Arbeitsgruppe Gesundheit,
Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH,
Zürich
Jürg Brühlmann, Dachverband Lehrerinnen und
Lehrer Schweiz LCH, Zürich
Ruth Fritschi, Dachverband Lehrerinnen und Lehrer
Schweiz LCH, Zürich

Fachlektorat

Cornelia Conrad Zschaber, RADIX Gesunde Schulen,
Luzern

Redaktionelles Lektorat

Christine Staehelin und Deborah Conversano,
Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH,
Zürich

Gestaltung

Integral Lars Müller, Zürich

Layout

Peter Waeger, Baden

Druck

Sprüngli Druck, Villmergen

Zürich, August 2017

VORWORT

Es gibt sehr viele Untersuchungen über die Gesundheit von Schulkindern, über die Risikofaktoren von Adipositas im Schulalter oder über den Konsum von Alkohol und Drogen im Jugendalter. Und es gibt ebenso viele Präventionsprogramme und Projekte, um die Gesundheit von Kindern und Jugendlichen zu verbessern. Die Schule soll dabei wieder mal richten, was die Gesellschaft und die Erziehungsberechtigten versäumt haben. Die Liste ist lang, von A wie Antiraucherkampagne bis Z wie Zähneputzen, und sie fordert und überfordert immer mehr Lehrpersonen, so dass nun seit einigen Jahren auch die sinkende Gesundheit von Lehrpersonen bis hin zum Burnout ein Thema ist.

Zwar gibt es auch in vielen anderen Berufen hohe Anforderungen, die ein grosses Mass an Flexibilität und persönlichem Engagement voraussetzen. Aber der Lehrberuf zeichnet sich zusätzlich durch eine ganze Reihe von Dilemma-Situationen aus, die nicht grundsätzlich lösbar sind, sondern die wir Lehrpersonen im besten Fall etwas entschärfen können, um sie dann besser auszuhalten. Und dazu müssen die Lehrpersonen die Balance zwischen den grundsätzlich unvereinbaren Ansprüchen in solchen beruflichen Dilemmas finden und halten – ein ganzes Berufsleben lang, um pädagogisch wirksam und produktiv zu bleiben. Wer als Lehrperson ausschliesslich für den Beruf lebt, tut sich, seiner Familie und nicht zuletzt auch seiner Schule auf Dauer keinen guten Dienst. Daher sollte man das Leben so strukturieren, dass genügend Ausgleich möglich ist. Man muss sich Zeit für Dinge nehmen, die einem Freude machen und nicht kommerziell oder rein zweckgesteuert sind. Letztlich ist eine Verhaltensänderung auf verschiedenen Ebenen angesagt (Lebensstil, Bewegung, Einstellung, soziale Beziehungen, Ernährung), um die Resilienz einer Lehrperson zu erhöhen.

Doch es gibt auch eine ganze Reihe von beruflichen Risikofaktoren, denen Lehrpersonen am Arbeitsplatz Schule ausgeliefert sind und die nicht durch individuelle Verhaltensänderungen abgeschwächt werden können. Sie schädigen durch ihre Langzeitwirkung die Gesundheit vieler Lehrpersonen und sind mit dafür verantwortlich, dass Berufskrankheiten und deren Folgekosten steigen. Bei den arbeitsplatzbezogenen Umfeldfaktoren Luftqualität, Schall, Nachhall, Beleuchtungs- und Raumverhältnissen werden die Norm- und Grenzwerte teilweise massiv überschritten. Dieser unerfreuliche Tatbestand ist inzwischen durch verschiedene Studien hinreichend belegt. Die Missachtung dieser Normen hat nicht nur einen negativen Effekt auf die Gesundheit der Lehrpersonen sondern erwiesenermassen auch auf die Lernleistung und das Wohlbefinden von Schülerinnen und Schülern. Zudem sollten die Arbeitsbedingungen und die Zusammenarbeit der Lehrpersonen so gestaltet sein, dass der Berufsauftrag und die zur Verfügung gestellten zeitlichen und räumlichen Ressourcen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Untersuchungen zeigen mittels Messung von Interaktionsfrequenzen und Herzratenvariabilität, wie belastend der Unterricht in heutigen heterogenen Klassen ist und warum ein Drittel der teilzeitlich tätigen Lehrpersonen ihr Pensum als gesundheitlichen Gründen reduzieren.

Dieser Leitfaden bündelt die Erkenntnisse aus dem Gesundheitsprojekt des LCH und fordert Schulträger und Arbeitgeber auf, ihrer gesetzlichen Verantwortung beim Gesundheitsschutz nachzukommen und ein betriebliches Gesundheitsmanagement an Schulen einzuführen. Der Arbeitsgruppe des LCH danke ich namens der GL LCH bestens für die geleistete Arbeit. Möge dieser Leitfaden dazu beitragen, dass der Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung an Schulen den gleichen Stellenwert bekommen wie in den meisten Betrieben der privaten Wirtschaft.

Beat W. Zemp
Zentralpräsident LCH

3	Vorwort
5	Einleitung
7	1. Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung
8	2. Gesundheitsrelevante Gesetze und Überwachung
9	3. Gesundheitsschutz durch den Arbeitgeber
11	4. Gesundheitsschutz durch normenkonforme Schulbauten
12	5. Gesundheitsförderung und -schutz an der Schule
14	6. Gesundheitsförderung der einzelnen Lehrpersonen
15	7. Nutzen für die Bildungsqualität
16	8. Nutzen für die Kosteneindämmung
17	9. Interventionsmöglichkeiten für die Lehrpersonen
18	Anhang
21	Literatur

EINLEITUNG

Das Risiko, ein Burnout zu erleiden, ist bei Lehrerinnen und Lehrern im Vergleich zu vielen anderen Berufen überdurchschnittlich hoch. Darauf weisen verschiedene Studien (u.a. Knieps/Pfaff 2016) und auch die Berufsorganisationen seit längerer Zeit hin.

Gemäss der Nationalfonds-Studie «Burnout im Lehrberuf» von Doris Kunz et al. (2014) leidet ein Drittel der Lehrpersonen an einzelnen Aspekten eines Burnouts; sie stehen gleichsam im Vorhof der Arbeitsunfähigkeit. Die Untersuchungsergebnisse der Studie «Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen von Lehrpersonen» (Nido et al. 2008) aus dem Kanton Aargau zeigt, dass 22 Prozent der Lehrpersonen ausgeprägte Merkmale emotionaler Erschöpfung aufweisen. 30 Prozent der Klassenlehrpersonen schirmen sich wegen emotionaler Überlastungen von ihren Schülerinnen und Schülern reaktiv ab. Die Folgen wirken sich auf Wohlbefinden und Leistungen der Schülerinnen und Schüler aus (vgl. Klusmann & Richter 2016).

Die Zufriedenheitsbefragungen des LCH zeigen zwar eine überdurchschnittliche berufliche intrinsische Zufriedenheit (Landert 2014). Die Arbeitszeit steigt jedoch laufend und liegt über der Norm (Landert 2009). Bereits 2006 veranstaltete der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH eine Fachtagung unter dem Titel «Balancieren im Lehrberuf» (Zemp 2006). Dort wurden verschiedene Massnahmen aufgezeigt, welche die einzelne Lehrperson zum Schutz ihrer Gesundheit ergreifen kann. Seit 2012 ist der LCH als Gründungsmitglied zusammen mit seiner Westschweizer Schwesterorganisation Syndicat des enseignants romands SER, den Verbänden der Schulleiterinnen und Schulleiter der Deutschschweiz VSLCH und der Westschweiz CLACESO und der Gesundheitsstiftung RADIX in der Allianz Betriebliche Gesundheitsförderung BGF in Schulen engagiert (www.radix.ch/bgf).

Das Problem kann allerdings nicht allein durch den individuellen Ansatz gelöst werden: Systemische Verbesserungen durch den Arbeitgeber sind unerlässlich. Die Delegiertenversammlung des LCH hat deshalb im Juni 2014 die Geschäftsleitung des LCH beauftragt, das Projekt «Gesundheit der Lehrpersonen» zu lancieren, um mit politischen und rechtlichen Mitteln die Voraussetzungen für den Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung der Lehrpersonen zu verbessern. Diverse Studien wurden in Auftrag gegeben, die u.a. am Bildungstag 2017 von LCH und SER diskutiert worden sind (vgl. Literaturverzeichnis im Anhang):

- Bilanzierende Dokumentation zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit von Lehrpersonen (Kunz et al. 2014)
- Portraits von erkrankten Lehrpersonen (Saladin 2015)
- Rechtsgutachten zum Gesundheitsschutz der Lehrpersonen (Geiser 2017)
- Exemplarische arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Beobachtung der Unterrichtstätigkeit (Sidler 2016)
- Untersuchung über den Umfang und die Gründe von gesundheitlich bedingter Reduktion der Arbeitszeit (Brägger 2016)
- Kostenrechnung bezüglich der berufsbedingten Erkrankungen (Künzi / Oesch 2016)

Ein gemeinsam im August 2017 von SER und LCH verabschiedetes Positionspapier «Arbeitsbedingungen zur Gesunderhaltung von Lehrpersonen verbessern» erhebt aufgrund der Ergebnisse vier Forderungen:

1. Die Anstellungs- und Arbeitsverhältnisse der Lehrpersonen werden so gestaltet, dass der Berufsauftrag und die zur Verfügung gestellten zeitlichen und räumlichen Ressourcen für Voll- und Teilzeitpensen die strikte Einhaltung der Jahresarbeitszeit garantieren.
2. Die offiziellen staatlichen, fachlichen bzw. arbeitsmedizinischen Qualitätsnormen u.a. des SECO für Raumklima (Temperatur, Feuchtigkeit, CO₂-Werte), Licht, Lärm / Nachhall, Luftvolumen und Raumbelegung pro Person werden von den Kantonen und Gemeinden zum Wohle aller Kinder, Lehrpersonen und weiteren Mitarbeitenden auch für Schulbauten übernommen, angewandt und eingehalten.
3. Die Schulen werden dank entsprechender Ressourcen in die Lage versetzt, ein je angepasstes betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen, laufend zu evaluieren und zu verbessern.
4. Für die von gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffenen Lehrpersonen stehen bedarfsgerechte und ausreichende Unterstützungsangebote zur Verfügung.

Der vorliegende Leitfaden will die Massnahmen darlegen, welche für die Erfüllung der vier Forderungen notwendig sind und Wege aufzeigen, wie die Lehrerinnen und Lehrer an ihren Schulen einen besseren Gesundheitsschutz und eine bessere Gesundheitsförderung erreichen können.

Niklaus Stöckli, Jürg Brühlmann, Ruth Fritschi

Zürich, August 2017

1. GESUNDHEITSSCHUTZ UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers. Die Gesundheitsförderung hingegen ist keine eigentliche gesetzliche Verpflichtung, sondern wird unter dem Gesundheitsschutz meist mitgemeint. Aus praktischen Gründen unterscheidet der Leitfaden zwischen Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung.

Der Gesundheitsschutz soll Beeinträchtigungen der psychischen, physischen und sozialen Gesundheit der Lehrpersonen mittels Erlass und Durchsetzung von Normen so weit wie möglich verhindern. Beispielsweise zeigen Untersuchungen, dass der CO₂-Gehalt in den meisten Schulzimmern viel zu hoch ist, so dass nach kurzer Zeit die Konzentrationsfähigkeit sinkt und einzelne Personen sogar an körperlichen Symptomen zu leiden beginnen. Die sehr dichte Belegung der Schulräume und die zunehmende Verbesserung der Wärmedämmung verstärken das Risiko der gesundheitsbeeinträchtigenden Luftqualität. Es ist deshalb unerlässlich, dass die entsprechende Norm (CO₂-Sollwert 1000 ppm, Maximum 2000 ppm) dank einem wirksamen Lüftungskonzept eingehalten werden kann.

Die Gesundheitsförderung ist Teil der strategischen und operativen Führungsaufgabe der Schule. Die Arbeitsprozesse sollen so gestaltet werden, dass sie die Gesundheit der Beteiligten soweit wie möglich bewahren. Schulleitungen und Lehrpersonen nehmen hier eine aktive Rolle ein. Für die betriebliche Gesundheitsförderung sind verschiedene Vorgehensweisen und Organisationsformen möglich. Der LCH schlägt vor, dass alle Schulen ein betriebliches Gesundheitsmanagement BGM umsetzen (siehe Kapitel 5).

Gemäss Statistiken und aus Erfahrungen ist bekannt, dass Lehrerinnen und Lehrer ein gesundheitsbewusstes Verhalten pflegen (u.a. Rauchen, Ernährung, Gewicht, Bewegung). Die persönliche Sorge um die eigene Gesundheit reicht aber nicht aus zur Gesunderhaltung. Unerlässlich sind ein wirkungsvoller und regelmässig überprüfter Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Verpflichtung auf die persönliche Gesundheitsförderung darf dem Arbeitgeber nicht als Vorwand dienen, um die gesundheitsrelevanten Verpflichtungen zu vernachlässigen.

2. GESUNDHEITSRELEVANTE GESETZE UND ÜBERWACHUNG

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Schweiz sind gesetzlich verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit der Angestellten alle Massnahmen zu treffen, die erfahrungsgemäss notwendig, technisch anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind. Die betrieblichen Einrichtungen und der Arbeitsablauf sind so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden. «Die Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheiten und Gebrechen», definiert die Weltgesundheitsorganisation WHO. Ausgehend von dieser Definition ist klar, dass der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nicht nur die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten umfasst, sondern sämtliche Massnahmen, die der Gesundheit der Arbeitnehmenden im oben zitierten Sinn dienen können.

Es sind im Wesentlichen zwei Gesetze, die den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz regeln: Das Unfallversicherungsgesetz UVG und das Arbeitsgesetz ArG. Die beiden Gesetze überlappen sich inhaltlich zu einem grossen Teil, die Verpflichtung zum Gesundheitsschutz ist somit doppelt abgesichert. Die Ausführung der gesetzlichen Verpflichtungen wird in Verordnungen geregelt. Sie wird im Wesentlichen durch die Verordnung zur Unfallverhütung VUV und in den EKAS-Richtlinien (Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit) konkretisiert. Die EKAS setzt sich aus Fachkommissionen zusammen; allerdings existiert bisher keine Fachkommission Bildung. Unternehmen sind verpflichtet, ihren Gesundheitsschutz konzeptionell zu belegen. Zur Verhinderung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen existieren Fachnormen und staatlich festgelegte Standards u.a. für Raumklima (Belüftung, CO₂, Temperatur, Feuchtigkeit), Nachhall / Lärm, Beleuchtung und Belegung von Klassenräumen in m² pro Person, die an Schulen oft kritisch sind oder bei weitem nicht eingehalten werden.

Zuständig für die Überwachung der Unternehmen und somit auch der Schulen sind die kantonalen Arbeitsinspektorate. Allerdings können die Arbeitsinspektorate gemäss dem Arbeitsgesetz nicht einschreiten, wenn es um die Missachtung der vertraglichen Arbeitszeit der Lehrpersonen geht, wohl aber beim Schutz vor gesundheitsgefährdenden Umfeldfaktoren. Die Lehrpersonen erwarten, dass die kantonalen Inspektorate – obwohl sie durch die Überwachung der privatwirtschaftlichen Unternehmen bereits stark gefordert sind – Ressourcen für die öffentlichen Arbeitgeber aufwenden. Schliesslich stehen auch die Schulbehörden in der Pflicht, da sie für den Gesundheitsschutz der Schülerinnen und Schüler verantwortlich sind.

3. GESUNDHEITSSCHUTZ DURCH DEN ARBEITGEBER

Die Lehrpersonen in der Schweiz haben unterschiedliche Arbeitgeber. In den meisten Fällen ist es die kommunale Schulbehörde, welche die Lehrpersonen anstellt, aber die Anstellungsbedingungen wie Berufsauftrag und Lohn werden vom Kanton festgelegt. Folglich muss in aller Regel der Kanton für Anstellungsbedingungen sorgen, die gesundheitsrelevant sind. Ebenfalls relevant sind die örtlichen Behörden und Schulleitungen als direkte Vorgesetzte und Verantwortliche für den Schulbetrieb sowie für die Infrastruktur und die Unfallverhütung.

Folgende Massnahmen sind durch Arbeitgeber und Schulleitungen sicherzustellen:

1. Erfüllbarer Berufsauftrag

Der Berufsauftrag muss in der vertraglich festgelegten Jahresarbeitszeit erfüllbar sein. Unterschiedliche Untersuchungen (z.B. des LCH oder des Kantons Aargau) belegen, dass dies nicht mehr der Fall ist. Auch wenn es für die Lehrpersonen keine gesetzliche Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit gibt, muss sich der Kanton um die Einhaltung der vertraglich festgeschriebenen Arbeitszeit kümmern. Der LCH empfiehlt, dass der Kanton in Zusammenarbeit mit dem kantonalen Verband der Lehrpersonen eine von beiden Seiten akzeptierte Erfassung der Arbeitszeit der Lehrpersonen durchführt und je nach Bedarf entsprechende Verbesserungen einleitet. Es sind unterschiedliche Verbesserungen denkbar:

- Anpassung des Berufsauftrags an die Realitäten des Alltags (u.a. Kindergarten: fehlende Pausenmöglichkeiten)
- Bereitstellung von nutzbaren Stundenpools für die Schulen zur Entlastung bei zusätzlichen Aufgaben und Übernahme von Funktionen
- Reduktion des Unterrichtspensums

Nebst dem Kanton und den Gemeinden sind auch die Schulleitungen in der Pflicht, Massnahmen gegen die zeitliche Überlastung der Lehrpersonen zu ergreifen. Die Berufsaufträge der Lehrpersonen kennen in der Regel vier Berufsfelder: Unterricht, Beratung und Zusammenarbeit, Gestaltung der Schule, Weiterbildung. Das erste Berufsfeld liegt weitgehend in der Verantwortung der einzelnen Lehrperson, die übrigen Berufsfelder, die generell 15 Prozent der Arbeitszeit umfassen, können in erheblichem Mass durch die Schulleitung gesteuert werden. Zudem ist bei der Arbeitszeiterfassung auf besondere Situationen zu achten wie beispielsweise auf die Implementierung von Reformen und auf ausserordentliche sonderpädagogische Massnahmen.

2. Mutterschaftsurlaub und Altersentlastung

Der Arbeitgeber sorgt für die korrekte Umsetzung des Mutterschaftsurlaubs und eine angemessene Altersentlastung. Unterrichtsfreie Zeiten und Ferien können Mutterschaftsurlauben und Bildungsurlauben nur anteilmässig angerechnet werden. In der Regel kennen die Personalgesetze oder Reglemente für die kantonalen Verwaltungsangestellten einen mit dem Dienstalter anwachsenden Urlaubsanspruch, der für die Altersentlastung bei den Lehrpersonen massgebend sein kann. Insbesondere steht die Altersentlastung anteilmässig auch den teilzeitlich Angestellten zur Verfügung.

3. Fachlaufbahn und Weiterentwicklung im Beruf

Die Kantone entwickeln zusammen mit Hochschulen und Verbänden gemeinsam ein Set von systemrelevanten Expertisefunktionen an Schulen inkl. die entsprechenden Weiterbildungen. Fachlaufbahnen sind aus unterschiedlichen Gründen sinnvoll: Die Schule als Unternehmen ist auf spezialisiertes Wissen angewiesen, Fachlaufbahnen steigern die Attraktivität des Berufs und schliesslich sind Fachlaufbahnen im Sinne eines Job Enrichments ein Mittel, um der emotionalen Erschöpfung der Lehrpersonen vorzubeugen.

4. Kontrolle der Normeinhaltung

Bildungsdepartemente und Gemeinden laden die kantonalen Arbeitsinspektorate ein, die arbeitsplatzbezogenen Umfeldfaktoren in den Schulen zu überprüfen und gegebenenfalls entsprechende Anordnungen zu treffen (u.a. Luftqualität, Raumverhältnisse pro Person in Klassenräumen, Lärm, Nachhall, Beleuchtung). Wo die entsprechenden Aufgabenkataloge für die zuständigen Amtsstellen fehlen, sorgen die Kantone für die notwendige Ergänzung.

5. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Kantone und Gemeinden unterstützen die Schulen bei der Einrichtung und der Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements u.a. durch Beratungsangebote, exemplarische Gesundheitskonzepte sowie mit Möglichkeiten zur Weiterbildung u.a. für Schulleitungen, Teams und für Gesundheitsbeauftragte in der Schule. Berufsaufträge und die Ressourcen für die Schulführung sind ausreichend auch für die Realisierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Lehrpersonen mit Anzeichen von berufsbedingten gesundheitlichen Problemen haben die Möglichkeit, eine Beratungsstelle zu konsultieren. Der Arbeitgeber beachtet, dass die Wertschätzung der Angestellten eine wichtige salutogene Massnahme ist. Deshalb zeigt er sich als verlässlicher Sozialpartner. Schulleitungen achten auf eine gesunderhaltende Schulkultur, unterstützende Führungsprozesse und adäquate Personalentwicklung.

4. GESUNDHEITSSCHUTZ DURCH NORMENKONFORME SCHULBAUTEN

In der Regel sind die Gemeinden für die Bereitstellung der Schulräume verantwortlich. Sie beachten dabei zwingend die Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Umfeldfaktoren, die von staatlichen und privatrechtlichen Verantwortlichen definiert wurden.

Gesundheitsrelevante Normen für Schulbauten

- Raumklima: Luftqualität Sollwert CO₂ 1000 ppm, max. 2000 ppm (Bundesamt für Gesundheit BAG und SECO)
- Luftumwälzung 36 m³/h/Person, Temperatur 21–23 Grad, Feuchtigkeit 30–65% (SECO ArGV3_art16)
- Frischluftzufuhr: min. 22 m³/h/Person (SECO ArGV3_art16/Norm SN 546 382/1)
- Beleuchtung: min. 500 Lux (SECO ArGV3_art15 und Anhang; Europäische Norm EN 12464-1 / Norm 380/4 des Schweizerischen Ingenieurs- und Architektenvereins SIA)
- Nachhall: 0,4–0,6 s (SECO ArGV_art22 / SIA 181 / Deutsches Institut für Normung DIN 18084)
- Lärmimmission: max. 40 dB ohne Aktivitäten, max 50 dB ruhiger Unterricht, max. 75 dB in Sporthallen und Musikräumen (erhöhtes Risiko) (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO ArGV3_art22 / Bundesamt für Umwelt BAFU DIN 18041, SIA 181: 2006)
- Fläche: min. 6 m² pro Person in Klassenräumen (SECO ArGV3_art24 Büroräume)

Normenkontrolle

Die Missachtung dieser Normen hat nicht nur gesundheitsbeeinträchtigende Folgen für die Lehrpersonen, sondern durch die Folgewirkungen auch einen negativen Einfluss auf die Lernleistung und das Wohlbefinden der Schülerinnen und Schüler (vgl. Klusmann & Richter 2016). In Zusammenarbeit mit dem Team der Lehrpersonen lässt die Schulbehörde entsprechende Messungen durchführen. Es gibt verschiedene Organisationen, die dabei behilflich sind (z.B. Lungenliga, Schweizerischer Verein für Luft- und Wasserhygiene SVLW). Zeigen sich schwerwiegende Mängel, muss die für den Schulbau verantwortliche Körperschaft ein Konzept für die Verbesserungsmaßnahmen vorlegen und umsetzen. Zu beachten ist insbesondere auch, dass die Schulbehörden für das Wohl der Schülerinnen und Schüler verantwortlich sind und folglich auch aus dieser Verantwortung heraus handeln müssen. Zweifellos sind die Eltern und ihre Organisationen an entsprechenden Verbesserungen interessiert.

5. GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND -SCHUTZ AN DER SCHULE

Die Umsetzung von Gesundheitsförderung und Gesundheitsschutz an der Schule ist eine gemeinsame Aufgabe aller Akteure an den Schulen, die Führung liegt bei der Schulleitung.

Konzeptionelle Erfassung und Nutzung von Daten

Für die Beurteilung des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung stehen den Schulen viele unterschiedliche Quellen zur Verfügung:

- Rückmeldungen von Lehrpersonen, Eltern und Schülerinnen und Schülern
- Rückmeldungen von Fachstellen für externe Schulevaluation und aus externen Beratungen
- Schulinterne Evaluation, Befragungen
- Ergebnisse von standardisierten Mess- und Analysetools
- Anonymisierte Personaldaten (Abwesenheiten, Arbeitszeitreduktion etc.)
- Berichte des Arbeitsinspektorats
- Überprüfung der Normen für arbeitsplatzbezogene Umfeldfaktoren

Entscheidend ist, dass diese Daten anonymisiert und konzeptionell für das Gesamtsystem genutzt werden.

Gesetzliche Verpflichtung zum Gesundheitsschutz

Gemäss Gesetz ist jeder Betrieb zum Gesundheitsschutz seiner Angestellten verpflichtet. Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitenden müssen dieser Verpflichtung mit einem ausformulierten Konzept nachkommen (ASA-Richtlinie 6508 der Eigenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS). Mehrere Schulen in einer Gemeinde werden als ein gemeinsamer Betrieb der Gemeinde gerechnet.

Ein Gesundheitskonzept zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz enthält gemäss Sicherheitssystem der EKAS die folgenden Punkte:

1. Sicherheitsleitbild: Welches sind die Ziele?
2. Sicherheitsorganisation: Wer sind die Verantwortlichen im Betrieb?
3. Ausbildung, Instruktion, Information: Wer benötigt welche Weiterbildung und Information?
4. Sicherheitsregeln: Decken Merkblätter, Vorgaben, Reglemente alles Notwendige ab?
5. Gefahrenermittlung, Risikobeurteilung: Wo gibt es Gesundheitsrisiken?
6. Massnahmenplanung und -realisierung: Sind Entwicklungsplanungen, Schulprogramme, Berichte nachgeführt?
7. Notfallorganisation: Wie sind Abläufe, Verfahren oder Zuständigkeiten geregelt?
8. Mitwirkung: Wie wird die Mitwirkung der Betroffenen sicher gestellt?
9. Gesundheitsschutz: Wie kann sichergestellt werden, dass es keine betriebsinternen Risiken gibt, z.B. in Bezug auf die Arbeitsorganisation oder die Arbeitszeiten?
10. Kontrolle, Audit: Wie wird überprüft, ob die gesetzlichen Normen eingehalten werden?
11. Betriebliche Gesundheitsförderung: Welche präventiven Massnahmen gegen Gesundheitsstörungen werden im Betrieb umgesetzt?

Betriebliches Gesundheitsmanagement zur Gesundheitsförderung

Neben der Einhaltung der baulichen Normen bezüglich der arbeitsplatzbezogenen Umfeldfaktoren wie Luftqualität, Raumangebot, Beleuchtung, Lärmimmission und Nachhall ist die Gestaltung der Arbeitsprozesse für die körperliche und psychische Gesundheit von entscheidender Bedeutung. Ziel ist, dass gleich wie in privatwirtschaftlichen Unternehmen auch in der Schule dank einem betrieblichen Gesundheitsmanagement BGM die Gesundheitsförderung zu einem permanenten Qualitätsthema wird. Ein BGM muss auf die einzelne Schule zugeschnitten sein. Es lässt sich deshalb nur bezüglich seines Prozesses allgemein beschreiben, nicht aber bezüglich des Inhalts.

Voraussetzungen für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement BGM ist ein Aspekt des Organisations- und Personalmanagements der Schule und gehört somit zu den Führungsaufgaben. Das BGM kann nur gelingen, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- BGM ist zu verstehen als ein Teil des Gesamtkonzepts zum Gesundheitsschutz der Lehrpersonen. Es ersetzt folglich nicht die Einhaltung der entsprechenden Normen und die korrekte Definition des Berufsauftrags.
- BGM setzt die aktive Mitarbeit aller Beteiligten voraus.
- BGM benötigt eine professionelle Begleitung. Diese kann durch eine externe Fachperson oder durch eine interne Gesundheitsbeauftragte wahrgenommen werden, die über die entsprechende Weiterbildung verfügt.
- Die zeitlichen Aufwendungen für BGM müssen Teil der vertraglichen Arbeitszeit sein. Sie dürfen nicht zu zusätzlichen zeitlichen Belastungen führen.
- Für ein effektives BGM sollten vertraulich genutzte anonymisierte Daten zur Verfügung stehen, u.a. zu Abwesenheiten. Vertrauen im Team und zur Schulleitung sowie ein transparentes Datenmanagement im Verhältnis zu den Behörden ist notwendig. Hilfreich ist der Einbezug von Dritten, die dem Berufsgeheimnis verpflichtet sind, u.a. Arbeitsmedizin.
- Ein Commitment für die Gesundheitssorge und entsprechende Ressourcen der strategischen Führung/der Behörden sind unabdinglich.

Zyklus des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Ein betriebliches Gesundheitsmanagement BGM ist als ein Kreislauf zu verstehen und setzt sich aus den folgenden Phasen zusammen. Die dafür Verantwortlichen und Beteiligten sind jeweils im Voraus zu definieren:

- In der Einstiegsphase werden die unterschiedlichen Akteure und Verantwortlichkeiten des BGM definiert und zugeordnet sowie der inhaltliche und zeitliche Ablauf des ganzen Kreislaufs wird transparent gemacht.
- In der Analysephase werden der gesundheitliche Zustand sowie vorhandene Ressourcen und Belastungen aller Beteiligten unter Zuhilfenahme von anonymisierten Befragungstools und/oder von Fachpersonen mit Schweigepflicht erhoben. Von Interesse sind u.a. hindernde und unterstützende Faktoren, Kennzahlen (z.B.: Absenzen, Kündigungshäufigkeit, Kündigungsgründe, Häufigkeit von Überzeit, subjektive Einschätzungen, arbeitsplatzbezogene Umfeldfaktoren) oder Vergleichsdaten aus Befragungstools.
- Auf der Basis dieser Fakten und Erkenntnisse werden die Ziele und Massnahmen definiert.
- In der Umsetzungsphase werden die Massnahmen im Alltag an der Schule angewendet.
- In der Evaluationsphase wird geklärt, ob und wie die Massnahmen beachtet wurden – warum allenfalls nicht oder nur ungenügend –, die Effektivität der Massnahmen untersucht, die Konsequenzen werden gezogen und der nächste BGM-Kreislauf wird eingeleitet.

Datenerhebung für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

Zur Datenerhebung können die folgenden Hinweise hilfreich sein:

- Die Messung der Herzratenvariabilität ergibt zuverlässige Hinweise auf die Gesundheit bzw. die Stressgefährdung der für die Messung ausgewählten Personen. Sie ist einfach handhabbar und muss zwingend anonymisiert durchgeführt werden (vgl. Sidler 2016).
- Für den Nachweis einer möglichen zeitlichen Überlastung empfiehlt sich eine Zeiterfassung durch einzelne Lehrpersonen über eine bestimmte Periode hinweg, insbesondere für die drei Berufsfelder Beratung und Zusammenarbeit, Gestaltung der Schule sowie Weiterbildung. Diese Berufsfelder werden von der Schulleitung mitgesteuert. Mit diesen Themen befassen sich deshalb Schulleitungen und Lehrpersonen gemeinsam.
- Für die subjektive Erfassung des Gesundheitszustandes sind verschiedene Instrumente im Einsatz, z.B. von der Gesundheitsförderung Schweiz (www.s-tool.ch).

6. GESUNDHEITSFÖRDERUNG DER EINZELNEN LEHRPERSONEN

Selbstverständlich ist letztlich auch jede Person für ihre Gesundheit verantwortlich. Die individuelle Zuständigkeit entbindet aber den Arbeitgeber nicht von seiner gesetzlichen Verantwortung für den Gesundheitsschutz seiner Angestellten.

Zur persönlichen Gesundheitsförderung gibt es eine ganze Reihe von Publikationen, Bildungsangeboten, Beratungen und Dienstleistungen. Auf Folgendes soll speziell hingewiesen werden:

- 2006 organisierte der LCH eine Fachtagung zur persönlichen Gesundheitsförderung unter dem Titel «Balancieren im Lehrberuf» (Zemp 2006). Hier wurde auf die persönlichen, aber auch auf die gemeinsamen Möglichkeiten zur Gesunderhaltung im Lehrberuf hingewiesen.
- Zur persönlichen Gesundheitsförderung gehört eine entsprechende Wahl der didaktischen Mittel. Nicht jede Unterrichtsform ist gleich anstrengend für die Lehrperson. Eine bewusste Wahl der Didaktik, welche die persönliche Leistungsfähigkeit berücksichtigt, gehört zur individuellen Verantwortung der einzelnen Lehrperson.
- Wer sich ausgelaugt fühlt, soll sich sofort mit einer entsprechenden Fachstelle oder Fachperson in Verbindung setzen können. Völlig falsch wäre eine Kündigung oder eine voreilige Reduktion des Anstellungsgrades. Wer krank ist, hat Anrecht auf die entsprechenden Versicherungsleistungen; diese stehen aber Personen, die von sich aus kündigen, nicht mehr zur Verfügung.
- Die Info-Drehscheibe der Allianz BGF in Schulen bündelt laufend Grundlagen, Angebote, Instrumente und Praxismodelle (www.radix.ch/bgf-info)

7. NUTZEN FÜR DIE BILDUNGSQUALITÄT

Lehrpersonen haben als Angestellte ein gesetzliches Anrecht auf Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Darüber hinaus liegt der Gesundheitsschutz der Lehrpersonen aber auch im Interesse der Schülerinnen und Schüler bzw. der Bildungsqualität. Erschöpfte Lehrpersonen sind nicht in der Lage, einen gleichermassen guten Unterricht anzubieten wie gesunde. So zeigt zum Beispiel die Untersuchung von Uta Klusmann et al. (2016), dass Schülerinnen und Schüler, die von emotional erschöpften Lehrpersonen unterrichtet werden, schlechtere Leistungen erbringen und in ihrem Wohlbefinden beeinträchtigt sind. Untersucht wurde der Sachverhalt anhand des Fachs Mathematik. Setzt man diesen Befund in Bezug zur hohen Anzahl emotional erschöpfter Lehrpersonen, wird ein alarmierender Handlungsbedarf deutlich. Dies zeigt beispielsweise auch die Studie von Nido, Ackermann und Ulich (2008), die der Kanton Aargau in Auftrag gegeben hat. Sie weist auf, dass rund 30 Prozent der Klassenlehrpersonen sich aufgrund von Erschöpfung gegenüber ihren Schülerinnen und Schülern reaktiv abschirmen, d.h. sich emotional distanzieren.

8. NUTZEN FÜR DIE KOSTENEINDÄMMUNG

Berufsbedingte Krankheiten von Lehrpersonen stellen auch einen Kostenfaktor dar. Diese Kosten lassen sich senken, wenn der Arbeitgeber geeignete Massnahmen zum Gesundheitsschutz der Lehrpersonen einleitet. Künzi und Oesch (2016) errechneten auf der Grundlage entsprechender schweizerischer Statistiken des Bundesamts für Statistik BFS und der Personaldaten der aargauischen Lehrpersonen die Höhe der direkten und indirekten berufsbedingten Gesundheitskosten. In der Schweiz fehlen pro Jahr (2014) rund 3400 Lehrpersonen aufgrund berufsbedingter Erkrankungen während eines Tages bis zu mehreren Monaten an ihrem Arbeitsplatz. Diese berufsbedingten Erkrankungen ziehen Gesamtkosten von CHF 37,5 Mio. nach sich (direkte Kosten CHF 4,5 Mio., indirekte Kosten CHF 33 Mio.). Die Krankheitskosten zeigen eine steigende Tendenz. Aus statistischen Gründen sind die Kosten für die Invalidisierungen, die Stellenneubesetzungen und andere mit der Erkrankung verbundene Administrativaufwendungen sowie für das Case-Management und für die intangiblen Schäden (z.B. das Leid der Betroffenen) nicht erfasst. Die Gesamtkosten dürften deshalb in Wirklichkeit wesentlich höher liegen.

Der Bericht «Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums» (Brägger, 2016) untersuchte Umfang und Gründe für die Teilzeitarbeit im Lehrberuf. 70 Prozent der Deutschschweizer Lehrpersonen arbeiten Teilzeit. Rund ein Drittel der teilzeitlich tätigen Lehrpersonen tun dies aus gesundheitsrelevanten Gründen. Umgerechnet bedeutet das eine Pensumsreduktion von einer Lektion pro Lehrperson aus gesundheitsrelevanten Gründen; zusammengefasst würde dies dem Anstellungsumfang von 2600 Vollzeitäquivalenten entsprechen. Mit andern Worten: Die öffentliche Hand investiert erhebliche Mittel in die Ausbildung von Lehrpersonen, die dann aber nicht als Lehrpersonen zur Verfügung stehen – eine Fehlinvestition. Wenn man beachtet, dass ein pädagogisches Studium für eine Lehrperson der Volksschule durchschnittlich rund 200 000.– Franken kostet, wird deutlich, dass hier enorme Beträge verloren gehen.

9. INTERVENTIONSMÖGLICHKEITEN FÜR DIE LEHRPERSONEN

Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes ist ein bedeutendes strategisches Ziel, das der LCH und die Kantonalverbände mit politischen und rechtlichen Mitteln gemeinsam erreichen wollen. Sie gehen dabei arbeitsteilig vor: Anliegen, die auf Bundesebene deponiert werden müssen, übernimmt der LCH. Verbesserungen auf Kantonsebene sind Sache der einzelnen kantonalen Verbände. Ein regelmässiger Austausch unter den Verbänden sorgt dafür, dass Erfahrungen und Erfolge einzelner Kantonalverbände für alle anderen nutzbar gemacht werden können. Die einzelnen Lehrpersonen sorgen sich vorrangig um die Belange an ihrer Schule. Verbesserungen an der einzelnen Schule können nur erreicht werden, wenn das Team zusammen mit der Schulleitung vorgeht.

Somit sind für einzelne Lehrpersonen folgende Ansätze denkbar, wie die gesundheitliche Situation gemeinsam verbessert werden kann:

1. Ein konkretes Thema untersuchen und bearbeiten

Die einzelne Lehrperson thematisiert anlässlich einer Teamsitzung oder eines Mitarbeitergesprächs ein bestimmtes gesundheitsrelevantes Thema, das sich auf die arbeitsplatzbezogenen Umfeldfaktoren bezieht (z.B. die Überprüfung der Luftqualität oder der Beleuchtungsverhältnisse in den Schulzimmern). Die Schulleitung beantragt bei der entsprechenden Behörde die Durchführung der betreffenden Messungen. Je nach Ergebnis der Messungen wird von den Infrastrukturverantwortlichen für die Schule ein diesbezügliches Konzept zur Sanierung entwickelt. Sollte sich die Behörde trotz eines begründeten Verdachts auf einen Missetand nicht gewillt zeigen, sich auf eine Überprüfung oder auf ein Sanierungskonzept einzulassen, kann sich die Schule an das kantonale Arbeitsinspektorat wenden. In diesem Fall empfiehlt sich eine Kooperation mit dem Kantonalverband.

2. Gemeinsame schulinterne Überprüfung der Gesamtsituation

Das Team wünscht eine generelle Thematisierung der Gesundheitsförderung an seiner Schule. Gemeinsam mit der Schulleitung verschaffen sich alle Lehrpersonen eine Übersicht mit Hilfe eines entsprechenden Befragungs- und Analysetools und/oder aufgrund anderer zur Verfügung stehender Daten und Möglichkeiten. Die anonymisierten Ergebnisse werden im Hinblick auf ein zukünftiges gemeinsames Handeln ausgewertet.

3. Extern begleitete Evaluation und Verbesserung

Das Team wünscht eine Evaluation der gemeinsamen Prozesse in Sinne der Gesundheitsförderung (z.B. die Überprüfung des zeitlichen Aufwands für die Berufsfelder Beratung und Zusammenarbeit, Gestaltung der Schule, Weiterbildung). Die Schulleitung gelangt an die entsprechende Behörde, um die Mittel für die professionelle Begleitung der Erhebung, die Auswertung und die Entwicklung des Verbesserungskonzepts zu erhalten.

ANHANG

Übersicht zu Papieren und Studien des LCH

Die vom LCH verfassten Berichte und in Auftrag gegebenen Studien sind auf der LCH-Website abrufbar:

www.lch.ch/publikationen/studien

www.lch.ch/publikationen/downloads/

www.lch.ch/news/dossiers/gesundheit/

www.lch.ch/Publikationen/Positionspapiere

Einzelne auch im Literaturverzeichnis genannte Studien und Dokumente werden im Folgenden kurz dargestellt und kommentiert:

Positionspapier LCH:

«Arbeitsbedingungen zur Gesunderhaltung von Lehrpersonen verbessern» (2017)

Das Positionspapier der beiden Lehrpersonenverbände der Deutsch- und der Westschweiz, LCH und SER, stellt folgende Forderungen:

1. Die Anstellungs- und Arbeitsverhältnisse der Lehrpersonen werden so definiert, dass der Berufsauftrag und die zur Verfügung gestellten zeitlichen und räumlichen Ressourcen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen.
2. Die Schulen werden dank entsprechender Ressourcen in die Lage versetzt, ein je angepasstes betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen, laufend zu evaluieren und zu verbessern.
3. Die Schulbauten werden so erstellt, bzw. verbessert, dass die Gesundheitsnormen bezüglich Raumangebot, Luftqualität, Lärm/Nachhall und Beleuchtung zum Wohle aller Kinder, Lehrpersonen und weiteren Mitarbeitenden eingehalten werden.
4. Für die von gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffenen Lehrpersonen stehen bedarfsgerechte und ausreichende Unterstützungsangebote zur Verfügung.

Kunz, Doris; Brühlmann, Jürg; Bürgisser, Titus; Conrad, Cornelia; Costantini, Dagmar; Zumstein, Barbara (2015):

Dokumentation zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit von Lehrpersonen. sowie:

Geiser, Thomas (2017):

Stellungnahme zum Gesundheitsschutz bei Lehrpersonen

Die «Dokumentation zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit von Lehrpersonen» der Autoren aus den Pädagogischen Hochschulen der Nordwestschweiz und Luzern, PH FHNW und PHLU, dem Netzwerk Bildung+Gesundheit Schweiz, dem Bundesamt für Gesundheit BAG und dem LCH fasst alles Wissenswerte zum Thema Gesundheitsschutz der Lehrpersonen zusammen. Insbesondere genannt sind Akteure, Organisationen und rechtliche Grundlagen. Die rechtliche Situation wurde durch das später in Auftrag gegebene Gutachten von Thomas Geiser weiter verdeutlicht:

- Die rechtlichen Grundlagen für die Anstellung der Lehrpersonen und der Gesundheitsschutz der Lehrpersonen hängen in hohem Masse vom Anstellungsrecht des einzelnen Kantons ab. Eine gesamtschweizerische Bilanz ist deshalb nur bedingt möglich.
- Auch Lehrpersonen haben ein Recht auf einen ausreichenden Gesundheitsschutz.
- Es gibt keine gesetzliche Grundlage gegen eine arbeitszeitliche Überlastung der Lehrpersonen (eingeschränkt gültiges Arbeitsrecht).
- Kantonale Arbeitsinspektorate handeln kaum von sich aus.

In den Dokumentationen werden Wege aufgezeigt, wie der Gesundheitsschutz der Lehrpersonen aus rechtlicher Hinsicht verbessert werden könnte.

Saladin, Barbara (2015):

Vier Portraits von erkrankten Lehrpersonen

Vier Lehrpersonen schildern der Journalistin Barbara Saladin, wie sie in die emotionale Erschöpfung geraten und wie sie damit umgegangen sind. Bemerkenswert ist, dass es ziemlich schwierig war, Betroffene zu einem Interview zu bewegen, auch unter Wahrung strengster Anonymität. Offenbar ist Burnout nach wie vor ein Tabu-Thema, sofern es einen persönlich betrifft.

Sidler, Claude (2016):

Arbeitsmedizinische und -psychologische Untersuchung der Unterrichtstätigkeit

Die exemplarische arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Fallstudie zeigt, dass es sich beim Unterrichten um eine mit hohen Erwartungen verbundene, komplexe und durch enorme Interaktionsfrequenzen belastete Tätigkeit handelt.

Bei den Umfeldfaktoren Luftqualität, Schall, Nachhall, Beleuchtungs- und Raumverhältnisse werden teilweise die Normwerte massiv verfehlt, wie auch diverse andere Studien im In- und Ausland belegen. Mittels Messung der Herzratenvariabilität konnte die momentane Belastung der Lehrpersonen durch eine aussagekräftige Methodik erfasst und mit anderen Berufsgruppen verglichen werden. Dem Risiko psychischer Erschöpfung kann besser begegnet werden, wenn die Lehrpersonen über eine robuste Resilienz, die Möglichkeit zur Rhythmisierung ihrer Arbeit (u.a. häufige echte Pausen) und gute Abgrenzungsstrategien verfügen. Für die Krankheitsprävention genügt der individuelle Ansatz nicht, vielmehr muss sich auch der öffentliche Arbeitgeber seiner Verantwortung für die Gesundheit der Lehrpersonen bewusst sein und entsprechend handeln. Normen bei den Umfeldfaktoren sollen eingehalten werden, wie dies auch für die Privatwirtschaft üblich ist.

Brägger, Martina (2016):

Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums

Die Studie des Büros Landert, Brägger & Partner zur individuellen Gestaltung des Arbeitspensums untersuchte Umfang und Gründe der Teilzeitarbeit im Lehrberuf. 70 Prozent der Deutschschweizer Lehrpersonen arbeiten teilzeitlich. Rund ein Drittel der teilzeitlich tätigen Lehrpersonen tun dies aus gesundheitsrelevanten Gründen. Umgerechnet bedeutet dies eine Reduktion von einer Lektion im Pensum einer Lehrperson aus gesundheitsrelevanten Gründen. Zusammengefasst würde dies dem Anstellungsumfang von 2600 Vollzeitäquivalenten entsprechen. Zwei Drittel derjenigen Lehrpersonen, die mit einer Reduktion ihres Pensums auf ihre gesundheitlichen Schwierigkeiten reagierten, erlebten keine Erleichterung. Offenbar greift die Arbeitsentlastung zu spät oder als isolierte Massnahme ungenügend. 4 bis 5 Prozent der Lehrpersonen arbeiten mehr, als für sie gesundheitlich zuträglich wäre. Sie riskieren damit ernsthafte Schäden für ihre Gesundheit, zudem leidet unter diesen Umständen die Qualität ihres Unterrichts. Die Konsequenzen: Durch eine wirksame Gesundheitsförderung in der Schule kann der Umfang der Teilzeitarbeit reduziert werden. Lehrpersonen hätten keine persönlichen Lohneinbussen in Kauf zu nehmen. Die Investitionen in die Ausbildung der Lehrpersonen (Grundausbildung Kindergarten und Primarschule CHF 210 000.–, Sekundarstufe I CHF 270 000.–) würden einen höheren Ertrag abwerfen, wenn weniger Lehrpersonen ihr Pensum kürzen würden.

Künzi, Kilian & Oesch, Thomas (2016):**Berufsbedingte Krankheitskosten der Lehrpersonen**

Die Studie des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS zu den berufsbedingten Krankheitskosten der Lehrpersonen belegt auf der Grundlage entsprechender schweizerischer Statistiken des Bundesamts für Statistik BfS und der Personaldaten der aargauischen Lehrpersonen die Höhe der direkten und indirekten berufsbedingten Gesundheitskosten. In der Schweiz fehlen an ihrem Arbeitsplatz pro Jahr (2014), bedingt durch berufsbedingte Erkrankungen, rund 3400 Lehrpersonen während eines Tages bis zu mehreren Monaten. Diese berufsbedingten Erkrankungen ziehen Gesamtkosten von 37,5 Millionen nach sich (direkte Kosten CHF 4,5 Mio., indirekte Kosten CHF 33 Mio.). Die Krankheitskosten zeigen eine steigende Tendenz.

Aus statistischen Gründen sind die Kosten für die Invalidisierungen, die Stellenneubesetzungen und andere mit der Erkrankung verbundene Administrativaufwendungen, für das Case-Management und für die intangiblen Schäden (z.B. das Leid der Betroffenen) nicht erfasst. Die Gesamtkosten dürften deshalb in Wirklichkeit wesentlich höher sein. Die vorliegende Kostenrechnung belegt, dass mit einem wirksamen Gesundheitsschutz Krankheitskosten gesenkt werden können. Auffallend ist, wie lückenhaft und ungenügend die Datenlage zur Gesundheitssituation und zu den berufsbedingten Krankheitskosten der Lehrpersonen ist.

Staatliche Normen für den Gesundheitsschutz

Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO hat Verordnungen zum Arbeitsgesetzes publiziert, welche auch für Kantone und Gemeinden Gültigkeit haben. Schulen als Arbeitsplätze von Lehrpersonen unterstehen gemäss dem Gutachten Geiser (2017) den materiellen Bestimmungen zum Gesundheitsschutz. Angaben zu Büroräumen können sinngemäss auch für Klassenräume geltend gemacht werden, da sich hier Kinder und Lehrpersonen den ganzen Tag aufhalten und Lernräume sich strukturell kaum von Grossraumbüros unterscheiden.

Folgende Wegleitungen des SECO sind für Schulen besonders relevant:

- Flächenbedarf/Besondere Anforderungen: SECO ArGV3_art24
- **Raumklima: SECO ArGV3_art16; BAG**
- Lärm/Nachhall: SECO ArGV_art22; DIN 18041; SIA 181: 2006
- Beleuchtung: SECO ArGV3_art15 und Anhang; SIA 380/4; EN 12464-1

LITERATUR

Zitierte Studien und Berichte zur gesundheitlichen Situation der Lehrpersonen:

Baeriswyl, S., Krause, A. & Kunz Heim, D. (2014). *Arbeitsbelastungen, Selbstgefährdung und Gesundheit bei Lehrpersonen – eine Erweiterung des Job Demands – Resources Modells*. Empirische Pädagogik, 28 (2), 128–146.

Brägger, M. (2016). *Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums*. Bericht zuhanden des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz.
www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/161025_Studie_Lehrpersonen_Gestaltung_Arbeitspensum.pdf

Bundesamt für Statistik BfS (2016): *Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012*. Publikationsübersicht. Verfügbar unter:
www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit/erhebungen/sgb.assetdetail.1661806.html

Geiser, Th. (2017). *Stellungnahme zum Gesundheitsschutz bei Lehrpersonen*.
www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Publikationen/170106_Stellungnahme_zum_Gesundheitsschutz_von_Lehrpersonen_Prof.Dr.Thomas_Geiser.pdf.

Gesundheitsförderung Schweiz (2017): *S-Tool, ein Stressbarometer*. www.s-tool.ch (Projektwebseite)

Klusmann, U. & Richter, D. (2016). *Teachers' Emotional Exhaustion Is Negatively Related to Students' Achievement: Evidence From a Large-Scale Assessment Study*. Journal of Educational Psychology 108 (8), 1193–1203.

Knieps, F. & Pfaff, H. (Hg.) (2016): *Gesundheit und Arbeit*. BKK-Gesundheitsreport. Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
www.bkk-dachverband.de/publikationen/bkk-gesundheitsreport/

Kunz Heim, D., Brühlmann, J., Bürgisser, T., Conrad, C., Costantini, D., Zumstein, B. (2015). *Dokumentation zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit von Lehrpersonen*. Hg.: Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH und Bildung+Gesundheit Netzwerk Schweiz.
www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Publikationen/150826_Dokumentation_zum_Schutz_der_Gesundheit_von_Lehrpersonen.pdf

Kunz Heim, D., Sandmeier, A. & Krause, A. (2014). *Effekte von arbeitsbedingten und personalen Ressourcen auf das Arbeitsengagement und das Engagement für die Schulentwicklung bei Lehrpersonen*. Empirische Pädagogik, 28 (2), 147–170.
Kunz Heim, D., Sandmeier, A. & Krause, A. (2014). *Negative Beanspruchungsfolgen bei Schweizer Lehrpersonen*. Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung, 32 (2), 280–295.

Künzi, K. & Oesch, Th. (2016). *Berufsbedingte Krankheitskosten der Lehrpersonen*. Teilprojekt des LCH im Rahmen des Projekts Gesundheit der Lehrpersonen. Schlussbericht.
www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/170110_StudieBueroBass_KrankheitskostenLehrpersonenSchlussbericht.pdf

Landert, Ch. (2014): *Die Berufszufriedenheit der Deutschweizer Lehrerinnen und Lehrer*. Bericht zur vierten Studie des Dachverbandes Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH). www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/141209_MK_Berufszufriedenheitsstudie_Berufsauftrag/141209_05_Studie_Charles_Landert_zur_Berufszufriedenheit.pdf

Landert, Ch. & Brägger, M. (2009). *LCH Arbeitszeiterhebung 2009*. www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Positionspapiere/091208_LCH_Arbeitszeiterhebung_2009.pdf

Nido, M., Ackermann, K. & Ulich, E. (2008). *Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen von Lehrpersonen und Schulleitungen im Kanton Aargau 2008*. Ergebnisse der Untersuchung im Auftrag des Departements Bildung, Kultur und Sport (BKS, Kanton Aargau). Zürich: Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung.

Saladin, B. (2016). *Vier Portraits von erkrankten Lehrpersonen*. www.lch.ch/fileadmin/files/documents/News/Gesundheit_Lehrpersonen/Projekt_Gesundheit_Portraits_Lehrpersonen.pdf

Sandmeier, A., Kunz Heim, D., Windlin, B., Krause, A. (2017): *Negative Beanspruchung von Schweizer Lehrpersonen. Trends von 2006 bis 2017*. Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 39 (1), 75–94

Scherrer, A. (2013): *Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM in der Schule*. Baden: Institut für Arbeitsmedizin ifa/ Schulen Baden (unveröffentlichter Bericht)

Sidler, C. & Hunziker, P. (2016). *Die Belastung von Lehrpersonen aus arbeitsmedizinischer und -psychologischer Sicht*. Eine deskriptive Beobachtungsstudie. Ifa – Institut für Arbeitsmedizin. www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Medienmitteilungen/161129_Studie_Arbeitsmedizin_ifa_Baden_lang.pdf

Zemp, B.W. (2006): *Der Lehrberuf – ein lebenslanger Balanceakt*. Zusammenfassung des Referats von Beat W. Zemp, Zentralpräsident LCH, zur Eröffnung der Impulstagung «Balancieren im Lehrberuf» vom 9. Dezember 2006 im Kursaal Bern. www.lch.ch/fileadmin/files/documents/Positionspapiere/070109_Zusammenfassung_Fachtagung_Referat_Beat.pdf

WHO (2014): *Verfassung der Weltgesundheitsorganisation*. Von der Schweizerischen Bundesversammlung genehmigt am 29. März 1947. www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460131/201405080000/0.810.1.pdf

