



DACHVERBAND
LEHRERINNEN
UND LEHRER
SCHWEIZ

Bureau de coordination

SYNDICAT DES
ENSEIGNANTS
ROMANDS **SER**

ARBEITSBEDINGUNGEN ZUR GESUNDERHALTUNG VON LEHRPERSONEN VERBESSERN

Positionspapier LCH und SER

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Schweiz sind gesetzlich verpflichtet, berufsbedingte Gesundheitsbeeinträchtigungen, die sowohl bei den Betroffenen und ihrem Umfeld als auch für die Gesellschaft Leid und Kosten nach sich ziehen können, soweit als möglich zu verhindern. Die Wirklichkeit zeigt allerdings, dass der Gesundheitsschutz in den Schulen noch wenig beachtet wird: Der Berufsauftrag der Lehrpersonen wurde laufend ausgeweitet, ohne im gleichen Masse entsprechende zeitliche und räumliche Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Die meisten Schulen kennen noch kein betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Normverletzungen durch ungenügende Raumverhältnisse, Luft- und Lichtqualität, Nachhall und Lärm sowie eine andauernd hohe Interaktionsdichte können zu psychischen und körperlichen Überbelastungen bei Lehrpersonen führen, die sich negativ auf das Wohlbefinden und die Leistungen der Schülerinnen und Schüler auswirken.

Unterrichten ist eine vielseitige, flexible und anspruchsvolle Tätigkeit. Sie spricht deshalb auch das Interesse von hochqualifizierten Personen an. Andererseits belegen viele Studien, dass die komplexen Herausforderungen zusammen mit den hohen Erwartungen, welche die Schülerinnen und Schüler, die Eltern, die Politik, die Gesellschaft und die Lehrpersonen selbst an die Unterrichtstätigkeit stellen, zu Überlastungen führen können. Die aktuellen Abbaumassnahmen im Bildungsbereich verschärfen die Belastungssituation der Lehrpersonen zusätzlich. Diese Umstände tragen dazu bei, dass die Quote von Lehrpersonen, die an einzelnen Aspekten des Burnout-Syndroms erkrankt sind, im Vergleich zu anderen Berufen überdurchschnittlich hoch ist.

Lehrpersonen haben wie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz ein Anrecht auf einen wirksamen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Die Wirklichkeit sieht allerdings vielerorts anders aus. Konzepte zum Gesundheitsschutz und zur Gesundheitsförderung fehlen in den allermeisten Schulen. Die staatlich und arbeitsmedizinisch definierten Normen zu arbeitsplatzbezogenen Umfeldfaktoren, wie sie in der Privatwirtschaft gelten, sind in den Schulen weitgehend unbekannt und werden folglich weder beachtet noch eingehalten. Das Verhältnis zwischen Berufsauftrag und erbrachter Arbeitsleistung ist aus dem Gleichgewicht geraten. Viele Lehrpersonen arbeiten deutlich mehr, als ihr Anstellungsvertrag vorsieht und gehen damit ein gesundheitliches Risiko ein. Aus diesem Grund reduzieren viele Lehrerinnen und Lehrer ihren Anstellungsgrad im Laufe ihrer Berufslaufbahn und nehmen damit eine erhebliche Reduktion ihres Lohnes, ihrer Kaufkraft und ihrer Rentenleistung in Kauf.

LCH und SER verlangen, dass die Lehrpersonen, wie es das Gesetz vorsieht, vor berufsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen geschützt werden. Ein effektiver Gesundheitsschutz in den Schulen steht nicht nur im Interesse der Lehrpersonen als Angestellte. Gesunde Lehrpersonen steigern erwiesenermassen den Bildungserfolg der Schülerinnen und Schüler und tragen zudem zur Reduktion der direkten und indirekten berufsbedingten Krankheitskosten bei.

Forderungen des LCH und SER

Um den gesetzlichen Anspruch auf Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu erfüllen, müssen folgende Bedingungen erfüllt werden:

1. Die Anstellungs- und Arbeitsverhältnisse der Lehrpersonen werden so ausgestaltet, dass der Berufsauftrag und die zur Verfügung gestellten zeitlichen 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 Raumbelastung 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.

Zürich, 17. Juni 2017 / DV LCH

Martigny, 5. März 2017 / AD SER vom 20. Mai 2017

Bern, 20. Juni 2017 / Bureau de coordination SER-LCH

Bern, 31. August 2017 / Präsidentenkonferenz / Conference présidentielle SER-LCH

ANHANG ZUM POSITIONSPAPIER GESUNDHEIT VON LEHRPERSONEN

Bureau de coordination LCH-SER, 31. August 2017

1. ANALYSE ZUR SITUATION DER GESUNDHEIT VON LEHRPERSONEN

1.1. Gesetzliche Grundlagen

Der Gesundheitsschutz der Lehrpersonen beruht nicht auf Freiwilligkeit der Anstellungsbehörden; für bestimmte Punkte ist er auch eine gesetzliche Verpflichtung (Obligationenrecht, Arbeitsgesetz, Unfallversicherungsgesetz).

Thomas Geiser: Rechtliche Stellungnahme zum Gesundheitsschutz bei Lehrpersonen
(im Auftrag des LCH, 2016):

Lehrpersonen unterstehen in aller Regel einem kantonalen Anstellungsrecht, und nicht dem Obligationenrecht, wobei letzteres subsidiär Gültigkeit haben kann. Das Arbeitsgesetz gilt für Lehrpersonen nicht, soweit es sich auf die Arbeitszeit bezieht, wohl aber bezüglich der Gesundheitsschutzbestimmungen. Für eine volle Unterstellung der Lehrpersonen unter das Arbeitsrecht wäre eine Gesetzesrevision nötig. Das Unfallversicherungsgesetz gilt für die Lehrpersonen vollumfänglich.

Die Ausführung der gesetzlichen Verpflichtungen aus dem Arbeitsgesetz (ArG) wird in Verordnungen (ArGV) des SECO geregelt. In den EKAS-Richtlinien (EKAS = Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit) werden die Normen aus dem Unfallversicherungsgesetz UVG konkretisiert. Die EKAS ist in Fachkommissionen unterteilt, allerdings existiert bisher keine Fachkommission Bildung. Unternehmungen sind verpflichtet, ihren Gesundheitsschutz konzeptionell zu belegen. Um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu verhindern existieren im Arbeitsgesetz und den zugehörigen Verordnungen (ArGV) anerkannte Fachnormen und Höchstwerte des Bundes (SECO, BAG) bzgl. Raumangebot, Luftqualität, Lärm/Nachhall, Beleuchtung, etc.. Diese Normen sind materiell auch auf öffentlich-rechtliche Anstalten anwendbar, werden aber von den Arbeitsinspektoraten an öffentlich-rechtlichen Anstalten nicht kontrolliert. Kontrollen an öffentlichen Schulen durch die Arbeitsinspektorate können sich auf die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz und zur Unfallverhütung beziehen, nicht aber auf die im Arbeitsgesetz geregelte Arbeitszeit. Eine Überwachung der Normeinhaltung findet bisher nicht statt, weil in den überlasteten Arbeitsinspektoraten ausgegangen wird, dass die Schulbehörden die Kontrollen selber wahrnehmen.

1.2. Studien zur gesundheitlichen Situation der Lehrpersonen

International und auch in der Schweiz existieren viele Studien, welche sich mit der Gesundheit der Lehrpersonen befassen und insbesondere deren vergleichsweise hohe psychosoziale Belastung belegen. LCH und SER haben weitere vertiefende Untersuchungen erstellen lassen, welche zusammen mit den bisher bekannten Studien die Basis für dieses Positionspapier legen.

Uta Klusmann u. a.: Teachers' emotional exhaustion is negatively related to students' achievement: Evidence from a large-scale assessment study (2016):

Die Untersuchung belegt, dass Schülerinnen und Schüler, die von emotional erschöpften Lehrpersonen unterrichtet werden, schlechtere Leistungen erbringen. Untersucht wurde der Sachverhalt anhand des Fachs Mathematik.

Doris Kunz u. a.: Dokumentation zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit von Lehrpersonen (LCH 2015): Die Dokumentation ist als Nachschlagewerk zum Gesundheitsschutz der Lehrpersonen zu verstehen. Sie erläutert die entsprechenden Begriffe, listet die Akteure auf und bietet einen knappen Überblick über die rechtliche Situation.

Barbara Saladin: Vier Porträts von erkrankten Lehrpersonen (LCH, 2015):

Die vier Lehrpersonen schildern, wie sie in die Krankheit gerutscht sind und wie sie damit umgingen.
(www.LCH.ch > News > Dossiers > Gesundheit > Studien)

Claude Sidler u. a.: Arbeitsmedizinische und -psychologische Untersuchung der Unterrichtstätigkeit (ifa, Baden, 2016, im Auftrag des LCH):

Die arbeitsmedizinische und -psychologische Studie belegt, dass es sich beim Unterrichten um eine höchst anspruchsvolle und durch die vor allem beim Unterrichten von kleinen Kindern enorme Interaktionsfrequenz auch belastende Tätigkeit handelt, die eine Vielzahl von anerkannten psychosozialen Risikofaktoren beinhaltet. Erschwerend wirken sich namentlich aus, dass die Arbeit im ungenügenden Masse durch Pausen strukturiert ist, dass sich Lehrpersonen nur schwer von ihrer Arbeit abgrenzen können und dass die Werte für Raumklima (Belüftung, CO₂, Temperatur, Feuchtigkeit), Nachhall/Lärm, Beleuchtung und Raumbelastung in m² pro Person oftmals kritisch oder massiv ungenügend sind. Die Autoren kommen zu folgendem Schluss: Um langfristig gesund, engagiert und ausgeglichen als Lehrperson arbeiten zu können, bedarf es guter, klarer Abgrenzungsstrategien, einer hohen Stressbewältigungskompetenz und der Unterstützung der Schule und der Behörden. Zudem zeigt die Studie, wie auf einfache Weise wichtige medizinische Daten zur Messung der psychosozialen Belastung erhoben werden können.

Martina Brägger: Lehrpersonen und die individuelle Gestaltung ihres Arbeitspensums (Landert Brägger Partner, Zürich, 2016, im Auftrag des LCH):

Die Studie zur individuellen Gestaltung des Arbeitspensums untersucht 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 Pensumsreduktion von einer Lektion für jede Lehrperson, zusammengefasst würde dies dem Anstellungsumfang von 2600 Vollzeitäquivalenten entsprechen. 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 gesundheitlichen Probleme nehmen mit steigendem Alter zu.

Studer, Regina & Quarroz, Stéphane: Enquête sur la santé des enseignants romands. Rapport. (Institut universitaire romand de Santé au Travail, Lausanne 2017, im Auftrag des Syndicat des enseignants romands SER):

Die Fragen der Studie zum Gesundheitszustand der Lehrpersonen in der Romandie betreffen soziodemografischen Daten, persönliche Aktivitäten, den Gesundheitszustand und die Ermüdung resp. den Bedarf an Erholung. 5519 Lehrpersonen nahmen sich Zeit für die halbstündige Befragung, der Rücklauf betrug 54 Prozent. Die Lehrpersonen sehen sich während der Unterrichtszeit einer hohen beruflichen Belastung und Stress ausgesetzt, den sie irgendwie ohne Absenzen durchzuhalten versuchen. Der Gesundheitszustand verschlechtert sich dann aber bis zu den unterrichtsfreien Perioden. 60 Prozent der Krankheitsfälle in der unterrichtsfreien Zeit fallen in die ersten Tage. 61 Prozent der Lehrpersonen geben an, dass sich ihr Gesundheitszustand in den zurückliegenden 5 Jahren verschlechtert hat, was 20 Prozent aller Lehrpersonen vermehrt an einen Ausstieg aus dem Beruf denken lässt. Insgesamt ist der subjektiv wahrgenommene Gesundheitszustand der Lehrpersonen mit 68,4 Punkten schlechter, als derjenige der Schweizer Bevölkerung mit 81,4 Punkten.

Kilian Künzi u. a.: Berufsbedingte Krankheitskosten der Lehrpersonen (BASS, Bern, 2016, im Auftrag des LCH):

Die Studie zu den berufsbedingten Krankheitskosten der Lehrpersonen errechnet auf der Grundlage entsprechender schweizerischer Statistiken des 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

einem Tag bis zu mehreren Monaten. Diese berufsbedingten Erkrankungen ziehen Gesamtkosten von 37,5 Millionen Franken nach sich (direkte Kosten CHF 4,5 Mio., indirekte Kosten CHF 33 Mio.). Auffallend ist, dass die entsprechenden Kosten pro Kopf im Laufe der letzten Jahre angewachsen sind. Die Zahlen machen deutlich, dass sich eine Investition in den Gesundheitsschutz nur schon aus ökonomischer Sicht lohnt.

Doris Kunz: Belastung und Ressourcen bei Schweizer Lehrpersonen (NF-Projekt 2010 – 2014): Ein Drittel der Lehrpersonen leidet an einzelnen Aspekten eines Burnouts und steht gleichsam im Vorhof der Arbeitsunfähigkeit.

Annina Scherrer: BGM in der Schule. Abschluss-Bericht (ifa Baden 2013): Der Kanton Aargau führte an zwei Schulen ein Pilotprojekt zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements durch. Dabei zeigte sich, dass in der Schule mit kleinen Anpassungen gleich vorgegangen werden kann wie in einem privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbetrieb. Ein Gesundheitsmanagement ist ähnlich zu verstehen wie ein Qualitätsmanagement. Es muss auf die besondere Situation der einzelnen Schule zugeschnitten sein. Unerlässlich sind eine professionelle Beratung, die Bereitstellung von Zeit- und Wissensressourcen und ein gemeinsames Bekenntnis der Schulleitung und der Lehrpersonen zu den Zielen und den Abläufen des BGM. Der BGM-Kreislauf setzt sich aus den vier Phasen Einstieg, Analyse, Umsetzung und Evaluation zusammen.

Schweizerische Gesundheitsbefragung SGB (BFS 2012): 25 Prozent der Lehrpersonen stimmen der Aussage «Bei meiner Arbeit habe ich immer öfter das Gefühl, emotional verbraucht zu sein» zu. Der Durchschnitt aller Befragten liegt bei 18 Prozent.

Miriam Nido, Ernst Trachsler u. a.: Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen von Lehrpersonen und Schulleitungen im Kanton Aargau (2008): Die Studie, die der Kanton Aargau in Auftrag gegeben hat, nennt die Zahl von rund 25 Prozent der Klassenlehrpersonen, die sich auf Grund von Erschöpfung gegenüber ihren Schülerinnen und Schülern reaktiv abschirmen, d. h. sie distanzieren sich emotional.

Verschiedene Untersuchungen (z. B. Spoerri, Zwahlen, Egger et al. 2006) zeigen, dass Menschen mit einer tertiären Bildung, dazu gehören die Lehrpersonen, bedeutend achtsamer mit ihrer Gesundheit umgehen und damit auch eine höhere Lebenserwartung haben. Die überdurchschnittlich hohe Quote von psychosozialen Erkrankungen bei Lehrpersonen erlangt unter Beachtung dieses Umstandes eine besondere Bedeutung.

1.3. Schlussfolgerung

Die verschiedenen Studien belegen, dass es keinen Grund gibt, den Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung in den Schulen nachlässiger anzugehen als in der Privatwirtschaft. Im Vergleich zur Gesamtheit der Erwerbstätigen liegen die Daten zur Beeinträchtigung der Gesundheit der Lehrpersonen im Durchschnitt. Lehrerinnen und Lehrer kennen aber ein erhöhtes Risiko zur emotionalen Erschöpfung mit den entsprechenden Folgen für ihre Gesundheit und für die Qualität ihrer Arbeit.

Zusammen mit seinen Kantonalverbänden fordern SER und LCH als Dachorganisation der Lehrpersonen die entsprechenden Massnahmen, basierend auf dem Forschungsstand und den gesetzlichen Grundlagen, ein. Aus rechtlichen Gründen, aber auch im Interesse der Schulqualität und der Kosteneffizienz tun die Kantone und Gemeinden als Arbeitgeber gut daran, sich schnellst möglich an die Umsetzung der Forderungen zu machen.

2. MASSNAHMEN

Aus praktischen Gründen unterscheidet das Positionspapier bei den Massnahmen zwischen Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung, auch wenn die Gesundheitsförderung explizit keine gesetzliche Verpflichtung darstellt, sondern unter dem verpflichtenden Gesundheitsschutz mitgemeint ist.

Beim Gesundheitsschutz sollen Beeinträchtigungen der psychischen, physischen und sozialen Gesundheit der Lehrpersonen mittels Erlass und Durchsetzung von Normen so weit wie möglich verhindert werden.

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.

Massnahmen zum Gesundheitsschutz

Für den Gesundheitsschutz an den Schulen müssen die alle Normen des Bundes aus UVG und ArG auch für die Schulen gelten und kontrolliert werden. Dies betrifft insbesondere die Einhaltung der Arbeitszeit. Die für die öffentlichen Schulen bereits geltenden Normen des UVG (EKAS Richtlinien) und des ArG (ArGV des SECO) bezüglich Raumlufte, Raumbedarf, Lärm, Nachhall, Licht sowie weitere gesundheitserhaltende Massnahmen zum (Schutz der Persönlichkeit und der Integrität, zum Schutz vor widersprüchlichen Arbeitsaufträgen und für die Personalentwicklung (Laufbahnmöglichkeiten) sollen von den Kantonen und Gemeinden angewendet und umgesetzt werden.

Ebene Bund

Der Bund richtet eine Fachkommission Bildung der EKAS ein, die sich schulspezifischen Fragen des Gesundheitsschutzes annimmt.

Das Projekt des SECO zur Eindämmung emotionaler Erschöpfung am Arbeitsplatz wird auf die öffentliche Schule ausgeweitet.

Mit einer Gesetzesänderung werden die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ArG und die dazu gehörenden Verordnungen auf das Personal auch an öffentlichen Schulen ausgeweitet.

Ebene Kanton

Der Kanton, der in der Regel zuständig ist für die Anstellungsbedingungen und die Bereitstellung der Ressourcen an den Schulen, passt die Anstellungsbedingungen den Erfordernissen des Gesundheitsschutzes an. Unter anderem schafft er die gesetzlichen Grundlagen für die Einhaltung der vertraglichen Arbeitszeit der Lehrpersonen und sorgt für deren Vollzug. Er bringt den Berufsauftrag und die zur Verfügung gestellten Ressourcen ins Gleichgewicht. Dies bedeutet entweder eine Reduktion des Pflichtpensums, die Bereitstellung von frei verfügbaren zusätzlichen Ressourcen in der Hand der einzelnen Schule (Schulpool) oder eine Reduktion beim Berufsauftrag der Lehrpersonen. Eine Reduktion beim Berufsauftrag würde bedeuten, dass heutige didaktische und pädagogische Errungenschaften wieder abgeschafft werden müssten. Umfang und Qualität des heutigen Bildungsangebots dürfen dabei nicht geschmälert werden, wenn eine Reduktion des Pflichtpensums oder die Schaffung von Schulpools realisiert werden.

Der Kanton sorgt dafür, dass die gesetzlichen Vorschriften zum Mutterschaftsurlaub (gemäss Erwerbsersatzordnung 98 Tage) eingehalten werden. Er garantiert, dass die Altersentlastungen von allen Lehrpersonen bezogen werden können.

Der Kanton schafft Laufbahnmöglichkeiten in der Schule, nicht nur um eine attraktive berufliche Entwicklung zu ermöglichen, sondern auch um der emotionalen Erschöpfung vorzubeugen.

Der Kanton beauftragt das Arbeitsinspektorat, die Schulträger bei der Einhaltung der gesundheitsrelevanten Normen des Bundes (ArGV, UVG) für Arbeitsplätze zu beraten und zu überwachen (u. a. Luftqualität, Raumangebot, Lärm, Nachhall, Beleuchtung).

Ebene Gemeinde

Die Gemeinden, allenfalls andere Körperschaften, sind für die Schulbauten verantwortlich. Unabhängig davon, ob es sich um Neubauten oder Altbauten handelt, rüsten sie alle Schulanlagen so auf, dass sie sämtlichen entsprechenden Mindestnormen entsprechen:

Luftqualität: max. 2000 ppm CO₂ (UVG/BAG, ArGV3_art16 / Seco)

Frischluftzufuhr: min. 22m³/h/Person SECO ArGV3_art16 / Norm SN 546 382/1

Beleuchtung: min. 500 Lux (ArGV3_art15 / Seco, EN 12464-1, SIA 380/4)

Nachhall: 0.4 – 0.6 s (ArGV3_art22/Seco, SIA 181 / DIN 18084)

Lärmimmission: max. 40 dB ohne Aktivitäten, max 50 dB ruhiger Unterricht, max. 75 dB in Sporthallen und Musikräumen (erhöhtes Risiko) (ArGV3_art22/Seco,UVG/BAFU)

Fläche: min. 6m² pro Person in Klassenräumen (ArGV3_art24/Seco, SECO Gruppenbüro)

Ebene Schule

Die Schulen fordern die Einhaltung der Normen ein. Sie arbeiten dafür mit den zuständigen Stellen zusammen.

Im Rahmen der Personalführung thematisieren sie regelmässig die gesundheitliche Situation der Lehrpersonen, soweit sie sich auf den Arbeitsplatz bezieht. Dabei sind insbesondere auch Fragen der sozialen Gesundheit und der beruflichen Entwicklung relevant.

2.1. Massnahmen zur Gesundheitsförderung

Den Anspruch der Gesundheitsförderung setzen die Schulen in Form des betrieblichen Gesundheitsmanagements um. Dazu erhalten sie von der vorgesetzten Instanz einen Auftrag.

Ebene Kanton

Der Kanton unterstützt die Schulen bei der Einrichtung und dem Betrieb des Gesundheitsmanagements. Er stellt exemplarische Gesundheitskonzepte und entsprechendes Beratungspersonal zur Verfügung. Zudem sorgt er für die notwendige Weiterbildung (Gesundheitsbeauftragte/r in der Schule). Bei der Definition des Berufsauftrags beachtet er den Aufwand im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Er veranlasst, dass die zuständigen Stellen die Gesundheitsförderung der Lehrpersonen in der Aus- und Weiterbildung berücksichtigen.

Er betreibt eine Beratungsstelle für Lehrpersonen mit berufsbedingten gesundheitlichen Problemen.

Er beachtet, dass die Wertschätzung der Angestellten eine wichtige salutogene Massnahme ist. Deshalb zeigt er sich als verlässlicher Sozialpartner.

Ebene Gemeinde

Die Behörden beauftragen, beraten und überwachen die Schulleitung in Bezug auf die Einrichtung und den Betrieb eines Gesundheitsmanagements BGM.

Ebene Schule

Die Schulverantwortlichen fördern als Teil der Schulkultur einen vertrauensvollen Umgang zwischen Schulleitung und Lehrpersonen einerseits und unter den Lehrpersonen andererseits.

Die Schule führt ein betriebliches Gesundheitsmanagement BGM. Das Gesundheitsmanagement hat zum Ziel, die betrieblichen Abläufe so zu gestalten, dass sie in angemessener Weise der Gesundheitsförderung der Lehr- und Schulleitungspersonen Rechnung tragen.

Dazu braucht es ein gemeinsames Commitment von Schulleitung und Lehrpersonen, die Erarbeitung einer Analyse zur gesundheitlichen Situation des Kollegiums, die Definition von Massnahmen und schliesslich eine Evaluation.

Die Massnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements können dann zielführend definiert werden, wenn die entsprechenden Daten zur Verfügung stehen: Krankheitshäufigkeit und -gründe, Kündigungshäufigkeit und -gründe, Einschätzung der Belastungssituation durch die einzelnen Lehrpersonen (S-Tool o. ä.), gesundheitsrelevante medizinische Daten (HRV-Messung), Schulevaluation etc. Die Aufzählung zeigt, dass es sich dabei zum grossen Teil um sehr sensible Daten handelt. Unerlässliche Voraussetzungen für deren Bereitstellung und Verwendung sind die strikte Beachtung der Normen des Datenschutzes und ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis.

Das Gesundheitsmanagement kann seine gesundheitsfördernde Wirkung nur entfalten, wenn die entsprechenden Aufwendungen der Lehrpersonen nicht zu zusätzlichen zeitlichen Belastungen führen, das heisst, sie müssen Teil der vertraglichen Jahresarbeitszeit sein. Sinnvollerweise richtet die Schule die besoldete Stelle eines Gesundheitsbeauftragten ein.