

**DOKUMENTATION ZUM  
SCHUTZ UND ZUR FÖRDERUNG  
DER GESUNDHEIT  
VON LEHRPERSONEN**

**Herausgebende**

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

Die Dokumentation wurde gefördert durch:  
Bundesamt für Gesundheit, *bildung + gesundheit*  
Netzwerk Schweiz

**Autorin**

Doris Kunz Heim, Pädagogische Hochschule FHNW,  
Co-Leiterin Kompetenzzentrum RessourcenPlus R+  
www.ressourcenplus.ch

**Mitwirkende Autorinnen und Autoren**

Jürg Brühlmann, Lehrerinnen und Lehrer Schweiz  
LCH, Leiter Pädagogische Arbeitsstelle  
Titus Bürgisser, Pädagogische Hochschule Luzern  
PHLU, Leiter Zentrum Gesundheitsförderung  
Cornelia Conrad, RADIX, Leiterin Gesunde Schulen  
Schweiz  
Dagmar Costantini, Bundesamt für Gesundheit BAG,  
Leiterin Programm *bildung + gesundheit*  
Barbara Zumstein, Dienststelle Volksschulbildung  
Kanton Luzern, Leiterin Abteilung Schulberatung

**Beratung und Mitarbeit**

Evelyn Ripke, Teamleitung Arbeitsinspektorat/  
Inspektorin, Sektion Industrie- und Gewerbeaufsicht,  
Departement Volkswirtschaft und Inneres, Amt für  
Wirtschaft und Arbeit, Aarau

**Gestaltung**

Integral Lars Müller, Zürich  
Realisation: Peter Waeger, Baden

# VORWORT LCH

Die Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern ist ein Dauerbrenner in den Medien: Umfangreiche internationale Studien und diverse Untersuchungen in der Schweiz bestätigen seit Jahren, dass im Lehrberuf das Risiko eines Burnouts überdurchschnittlich hoch ist.

Trotz dieser Fakten fehlen bisher Zahlen zu den langfristigen Kosten von Erkrankungen und vorzeitigem Ausscheiden aus dem Beruf. Auch sind die Folgen für die betroffenen Kinder und Jugendlichen wegen Lehrpersonen, die sich reaktiv abschirmen, noch nicht hinreichend untersucht. Teams an Schulen müssen Rücksicht nehmen auf kaum mehr belastbare Kolleginnen und Kollegen. Die Klagen über zu viel Teilzeitarbeitende im Lehrberuf müssen daher auch unter dem Aspekt des Selbstschutzes interpretiert werden.

In der übrigen Arbeitswelt kümmern sich oftmals Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in gemischten Gremien um die Erhöhung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Ungünstige Arbeitsbedingungen – seien sie organisatorischer, ergonomischer, physikalischer, chemischer oder biologischer Art – verursachen gesundheitliche Beschwerden, die sich negativ auf die Motivation und die Arbeitsleistung auswirken können. Daher ist der Gesundheitsschutz im Artikel 6 des Arbeitsgesetzes geregelt und in den Verordnungen konkretisiert. Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu gewährleisten. Dies gilt grundsätzlich auch im Bildungswesen. Die Gesundheitsprävention an Schulen zielt bisher primär auf Faktoren wie Führung, Organisation und Zusammenarbeit. An vielen Schulen kann sicher einiges in diesen Bereichen verbessert werden, wie das auch in anderen Organisationen und Unternehmen der Fall ist. Diese Anstrengungen genügen jedoch nicht, um die zu hohe Burnout-Gefährdung über die gesamte Berufsgruppe hinweg senken zu können. Auffällig ist nämlich, wie wenig bisher die in anderen Branchen üblichen Normen im Bereich Akustik, Belüftung, Raum pro Person, Wochenarbeitszeit oder effektive Pausen kontrolliert und durchgesetzt werden.

Der Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz publiziert diese Dokumentation als erste einer Reihe von weiteren Studien und Publikationen zum Thema Gesundheit von Lehrpersonen. Damit sollen der Politik, staatlichen Kontrollstellen, den Arbeitgebern und Versicherern sowie den Schulleitungen und Lehrpersonen Daten vorgelegt werden, welche die rechtliche Situation zur Gesundheit der Lehrpersonen ausleuchten und damit zum Handeln auffordern, wie dies im Arbeitsgesetz und den Verordnungen vorgesehen ist.

Beat W. Zemp, Zentralpräsident LCH

Zürich, im Juli 2015

# VORWORT BAG

*bildung + gesundheit* Netzwerk Schweiz ist ein Programm des Bundesamtes für Gesundheit. Im Netzwerk sind Fachorganisationen zusammengeschlossen, die sich als Dienstleistende für die Gesundheitsförderung und für die Prävention im schulischen Kontext von der Vorschule bis zur Sekundarstufe II einsetzen.

Aufgaben des Netzwerkes sind nebst der Förderung der Kooperation unter den Fachorganisationen u.a. die Erarbeitung und die Verbreitung von Grundlagenwissen zur schulischen Gesundheitsförderung. Die vorliegende Dokumentation ist in Zusammenarbeit von Vertreterinnen und Vertretern der Fachorganisationen des Netzwerkes entstanden.

Da die Gesundheit der Lehrpersonen einen Einfluss auf das Wohlergehen und das Lernen der Schülerinnen und Schüler hat, bildet sie einen wichtigen Themenbereich des Netzwerkes. In der vorliegenden Dokumentation werden Informationen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit von Lehrpersonen übersichtlich dargestellt. Die Informationen beschränken sich dabei nicht auf die Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Lehrerinnen und Lehrer, sondern erstrecken sich auf Verantwortliche auf allen Ebenen des Bildungssystems. Erstmals werden dabei auch die rechtlichen Grundlagen mit aufgezeigt.

D. Costantini, Programmleitung *bildung + gesundheit* Netzwerk Schweiz,  
Bundesamt für Gesundheit

Bern, im Juli 2015

3	<b>Vorworte</b>
	Kapitel 1
6	<b>Wozu diese Dokumentation?</b>
	Kapitel 2
7	<b>Ziel und Inhalt dieser Dokumentation</b>
	Kapitel 3
8	<b>Für wen ist diese Dokumentation gedacht?</b>
	Kapitel 4
9	<b>Glossar im Bereich Gesundheit und Prävention</b>
	Kapitel 5
11	<b>Glossar im Bereich Gesundheitsstörungen</b>
	Kapitel 6
13	<b>Beanspruchungsfolgen gelten nicht als Berufskrankheit</b>
	Kapitel 7
14	<b>Zahlen, Fakten und Erhebungen zur Gesundheit am Arbeitsplatz</b>
	Kapitel 8
16	<b>Rechtliche Grundlagen zur Verantwortung der Arbeitgebenden</b>
	Kapitel 9
19	<b>Gesundheitsrisiken von Lehrpersonen</b>
	Kapitel 10
23	<b>Vorgaben, Verantwortliche und Handlungsmöglichkeiten</b>
26	Ebene Bund/Fachorganisationen
30	Ebene Kantone
33	Ebene Gemeinde/Lokale Behörden
34	Ebene Schulleitung
38	Ebene Schulteam
40	Persönliche Ebene
	Kapitel 11
41	<b>Literaturverzeichnis</b>

# KAPITEL 1

## WOZU DIESE DOKUMENTATION?

In der Schweiz arbeiten gemäss Bundesamt für Statistik (2012) rund 120 000 Lehrpersonen im Bereich der obligatorischen Schule (Schuljahr 2011/2012, Kindergarten bis Sekundarstufe I sowie auf der Sekundarstufe II). In Publikationen zum Thema Stress und Burnout entsteht oft der Eindruck, dass ausschliesslich die einzelnen Lehrpersonen für ihre Gesundheit verantwortlich sind. Dieser Eindruck ist falsch. Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, die Gesamtverantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu tragen. Die gesetzlichen Grundlagen sind vorhanden. Weil sie allgemein auf «Arbeitgeber» und «Arbeitnehmer» ausgerichtet sind, fehlen mancherorts spezifische Vorgaben und Empfehlungen für die Lehrerinnen und Lehrer. Es fehlt auch eine kompakte Übersicht über die verantwortlichen Akteure und deren Handlungsmöglichkeiten auf den verschiedenen Ebenen des Bildungssystems. Mit der vorliegenden Dokumentation soll diese Lücke geschlossen werden.

### **Technischer Hinweis**

Die angegebenen Links im PDF-Dokument sind aktiviert und können mit der Maus angeklickt werden.

## KAPITEL 2

# ZIEL UND INHALT DIESER DOKUMENTATION

Diese Dokumentation will Informationen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit von Schweizer Lehrpersonen in einer Publikation übersichtlich bündeln und allen für die Gesundheit Zuständigen und Interessierten zur Verfügung stellen. Sie soll umfassend und doch knapp sein, die gesundheitsrelevanten Faktoren und insbesondere die Regelungen und Verantwortlichkeiten beleuchten, die für den Arbeitsplatz Schule von Bedeutung sind. Zudem sollen die Handlungsmöglichkeiten in den Bereichen Gesundheitsschutz und -förderung aufgezeigt werden, die auf den einzelnen Stufen des Schulsystems vorhanden sind. Zur Vertiefung werden weiterführende Publikationen und, wo möglich, die entsprechenden Links angegeben.

Die Recherchen haben gezeigt, dass die Grundlagen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit von Arbeitnehmenden einem historischen Wandel unterliegen. Frank Th. Petermann (2005, S.2) hat diesen Wandel mit den Begriffen «Kreissäge – Asbest – Burnout» illustriert. Er betont, dass von diesen drei Dingen ein Gefährdungspotenzial für die Gesundheit der Arbeitnehmenden ausgeht und weist darauf hin, dass zwar die Gefahrenpotenziale von gefährlichen Arbeitsumgebungen laufend entschärft werden konnten, dass aber «mit der Technisierung und Informatisierung der Arbeitswelt neue, subtile, aber deswegen nicht minder gefährliche Risikopotenziale entstehen».

Diese Entwicklung bringt es mit sich, dass die Anstrengungen zum Gesundheitsschutz im primären und sekundären Wirtschaftssektor in der Gesetzgebung und den Institutionen stärker verankert sind als im tertiären Bereich, weil die Gefahrenpotenziale im tertiären Bereich erst viel später als solche anerkannt worden sind. Die föderale Struktur des Schulwesens in der Schweiz führt zudem dazu, dass die Anstrengungen und Informationen zum Schutz und zur Förderung der Lehrpersonengesundheit auf nationaler Ebene bisher zu wenig gebündelt sind. Bei der vorliegenden Publikation handelt es sich um die erste dieser Art in der Schweiz.

Nebst der Erläuterung von wichtigen Begriffen in den Kapiteln 4 bis 6 sowie Zahlen zur Gesundheit von Lehrpersonen (Kapitel 7) enthält die Dokumentation eine Übersicht über die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz (Kapitel 8). Anschliessend folgt eine Darstellung der möglichen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz Schule (Kapitel 9) und schliesslich werden die Handlungsmöglichkeiten der Akteure auf allen Ebenen des Schulsystems (Bund, Kantone, Gemeinden/Schulen, Schulteams und einzelne Lehrpersonen) im Hinblick auf die (rechtlichen) Vorgaben, die Prävention und Intervention, die Aufsicht und Kontrolle und nicht zuletzt auf die Versicherungen aufgezeigt (Kapitel 10).

## **KAPITEL 3**

# **FÜR WEN IST DIESE DOKUMENTATION GEDACHT?**

Die Dokumentation richtet sich an alle Funktionsträger, die für den Schutz und die Förderung der Gesundheit von Lehrpersonen zuständig sind. Das sind verantwortliche Gremien auf Bundesebene, in den Kantonen, in den Gemeinden und an den Schulen. Weiter angesprochen sind die Ausbildungseinrichtungen für Lehrpersonen und insbesondere von Schulleitungen sowie die Weiterbildungsverantwortlichen für die lokalen (Miliz-)Behörden. Nicht zuletzt soll die Dokumentation den Lehrpersonen selbst als Überblick über die Möglichkeiten dienen, die sie im Hinblick auf den Gesundheitsschutz und deren Förderung als Einzelpersonen, aber auch als Team haben.



# KAPITEL 4

## GLOSSAR IM BEREICH GESUNDHEIT UND PRÄVENTION

Arbeitssicherheit	Arbeitssicherheit bedeutet, dass Arbeitnehmende an ihrem Arbeitsplatz vor Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit geschützt sind (EKAS, ohne Jahr).
Gesundheit	Gesundheit ist ein Zustand völligen psychischen, physischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen (WHO, World Health Organisation, 1948).
Gesundheitsförderung	Massnahmen zur Stärkung aller individuellen und kollektiven Ressourcen, die für den Erhalt und die Förderung, den Schutz und die Wiederherstellung der Gesundheit bestehen (BAG, Bundesamt für Gesundheit, 2007).
Gesundheitsschutz	Nachhaltige Risikominderung und Vermeidung von Schädigungen der Gesundheit, auf deren Ursachen der einzelne Mensch keinen Einfluss hat. Der Gesundheitsschutz wird vorrangig durch gesetzliche Massnahmen sichergestellt (BAG, 2007).
Intervention	Massnahmen zur Behebung, Linderung oder Entschärfung einer aktuell manifesten Gesundheitsstörung (Gschwind & Ziegele, 2010).
Prävention/ Früherkennung	Oberbegriff für Massnahmen, die das Auftreten, die Ausbreitung und die negativen Auswirkungen von bestimmten Gesundheitsstörungen, Krankheiten oder Unfällen verhindern sollen. Der Begriff geht vom Phänomen Krankheit oder Verletzung aus und versucht, die Ursachen dafür zu verstehen und ursächliche Faktoren auszuschalten. Prävention ist im Gegensatz zur Gesundheitsförderung spezifisch und sagt immer aus, welches Leiden verhütet oder <i>früh erkannt</i> werden soll (z.B. Prävention des Herzinfarktes, des Darmkrebses, des Verkehrsunfalles) (BAG, 2007).
Verhaltensprävention	Massnahmen zur Beeinflussung des Verhaltens der Menschen, zur Befähigung zu einem selbstbestimmten Umgang mit Gesundheitsrisiken und zur Verbesserung der Gesundheitskompetenz, insbesondere Informations- und Aufklärungsmassnahmen sowie Beratung (BAG, 2007).
Verhältnisprävention	Massnahmen zur Beeinflussung der Lebens-, Arbeits- und Umweltbedingungen. Dies können sowohl regulative Massnahmen (z.B. Besteuerung gesundheitsschädigender Produkte, Abgabeverbote) als auch Massnahmen zur Förderung eines gesundheitsförderlichen Verhaltens (z.B. Bau von Radwegen, Gratisabgabe von Präservativen) sein (BAG, 2007).

---

Setting-Ansatz	Der Setting-Ansatz ist ein Zugang in der Praxis der Gesundheitsförderung. Er basiert auf der Erkenntnis, dass Gesundheitsprobleme aus der Interaktion zwischen sozio-ökonomischen und kulturellen Rahmenbedingungen und der persönlichen Lebensweise entstehen. So sind Schulen oder Betriebe Beispiele für relevante Settings in Bezug auf die Gesundheitsförderung. Ziel des Setting-Ansatzes ist es, die Lebenskontexte so zu gestalten, dass sie einen positiven Einfluss auf die Gesundheit haben (Gesundheitsförderung Schweiz, GF, 2010).
----------------	--

---

# KAPITEL 5

## GLOSSAR IM BEREICH GESUNDHEITSSTÖRUNGEN

Zu den Gesundheitsstörungen werden in diesem Leitfaden die Berufskrankheiten, die Unfälle und die berufsassozierten Gesundheitsstörungen wie z.B. Beanspruchungsfolgen mit beeinträchtigenden Wirkungen wie Stress und Burnout gezählt.

---

Berufskrankheit	Der Begriff der Berufskrankheit ist in der Schweiz gesetzlich genau definiert. Als Berufskrankheit gelten gemäss Art. 9 Absatz 1 UVG (Unfallversicherungsgesetz) «Krankheiten, die bei der beruflichen Tätigkeit ausschliesslich oder vorwiegend durch schädigende Stoffe oder bestimmte Arbeiten verursacht worden sind», SUVA (2013, S. 1). Die Liste dieser schädigenden Stoffe und der arbeitsbedingten Erkrankungen ist in der Verordnung über die Unfallversicherung (UVV, SR 832.202, darin in Anhang 1) publiziert. Als schädigende Stoffe gelten z.B. Ammoniak oder Essigsäure, als arbeitsbedingte Erkrankung z.B. «erhebliche Schädigungen des Gehörs» oder «Infektionskrankheiten bei Arbeiten in Spitälern, Laboratorien, Versuchsanstalten und dergleichen». Als Berufskrankheiten gelten auch andere Krankheiten, von denen nachgewiesen wird, dass sie ausschliesslich und stark überwiegend durch berufliche Tätigkeit verursacht werden. Die Verursachung gilt als stark überwiegend, wenn der berufliche Anteil am Krankheitsbild 75% beträgt.
Unfall	Ein Unfall ist gemäss Duden ein Vorfall oder ein ungewolltes Ereignis, das einen normalen Ablauf plötzlich unterbricht und bei dem Menschen verletzt oder getötet werden oder Sachschaden entsteht.
Berufsassozierte Gesundheitsstörungen	Berufsassozierte Gesundheitsstörungen sind Beeinträchtigungen des Wohlbefindens, welche durch die berufliche Tätigkeit (mit)verursacht werden, aber nicht zu den Berufskrankheiten gezählt werden. Dazu gehören z.B. Kopfschmerzen, körperliche Verspannungen am Ende des Arbeitstages, schwerwiegende Rückenprobleme bis zu Arbeitsunfähigkeit durch die Folgen von Stress und Burnout (Knutti, 2011).

---

---

Beanspruchungsfolgen mit beeinträchtigenden Effekten	<p>Beanspruchungsfolgen mit beeinträchtigenden Wirkungen sind mentale Beschwerden mit körperlichen Folgen. Sie können entstehen, wenn sich die Betroffenen in Stresssituationen befinden.</p> <p>Wenn sich der Mensch in einer Stresssituation befindet, mobilisiert der Körper alle vorhandenen Energien, um diese Situation zu bewältigen. Dieser Vorgang wird durch Stresshormone gesteuert (Adrenalin, Noradrenalin, Kortisol, Testosteron). Je nachdem, wie die Person die Situation einschätzt, empfindet sie entweder Ärger oder Furcht oder reagiert mit Hilflosigkeit (sog. Distress). Die körperlichen Merkmale von Stressreaktionen sind erhöhter Blutdruck, erhöhter Muskeltonus, Energiebereitstellung (Blutzucker, Fette) etc. Verändert sich die Situation so, dass die Person keinen Stress mehr empfindet, verschwinden auch die körperlichen Symptome wieder und der Körper stellt auf den normalen Stoffwechsel um. Diese vorübergehenden Stressreaktionen werden auch Beanspruchungsreaktionen genannt.</p> <p>Dauert die Stresssituation jedoch an und verschwinden die körperlichen Stressreaktionen nicht, kann das schwerwiegende gesundheitliche Störungen, sog. <i>negative Beanspruchungsfolgen</i> nach sich ziehen (Kaluza, 2011).</p> <p>Nicht jede Stresssituation hat beeinträchtigende Folgen. Stress kann auch zu besonderen Anstrengungen und erfolgreicher Bewältigung der Situation führen, was als angenehm erlebt wird. Man spricht dann von Eustress.</p>
Mittelfristige negative Beanspruchungsfolgen	<p>Zu den <i>mittelfristigen negativen Beanspruchungsfolgen</i> gehören die Einschränkung der kognitiven Leistungsfähigkeit und der Gedächtnisfunktion; Essenzielle Hypertonie, Kopf- und Rückenschmerzen, Störungen der Verdauung, erhöhter Blutzuckerspiegel, verminderte Immunkompetenz, verringerte Schmerztoleranz, Libidoverlust oder Zyklusstörungen (Kaluza, 2011).</p>
Langfristige negative Beanspruchungsfolgen	<p>Zu den <i>langfristigen Beanspruchungsfolgen</i> zählen Hirninfarkt, Herzinfarkt, Weichteilrheumatismus, Magen-Darmgeschwüre, erhöhter Cholesterinspiegel, übersteigerte Immunreaktionen auf Einflüsse von aussen (Allergien) oder innen (Autoimmunkrankheiten), erhöhtes Schmerzerleben, Impotenz und Infertilität, Erschöpfungsdepressionen und Burnout (Kaluza, 2011).</p>

---

## KAPITEL 6

# BEANSPRUCHUNGSFOLGEN GELTEN NICHT ALS BERUFSKRANKHEIT

Wie das Glossar zu den Gesundheitsstörungen zeigt, ist der Begriff der Berufskrankheiten recht eng definiert. Diese Definition führt dazu, dass Beanspruchungsfolgen wie Stress und Burnout bisher nicht in erster Linie zu den Berufskrankheiten zählen. Das kann Nachteile hinsichtlich der Versicherungsleistungen mit sich bringen, da die Lohnfortzahlungen in diesem Fall u.U. nicht so lange geleistet werden wie bei Berufskrankheiten oder Berufsunfällen (Oester, 2010).

In der Schweiz haben Gerichte jedoch schon mehrfach Klagen von Arbeitnehmenden gutgeheissen, welche angestrebt worden sind, um von ehemaligen Arbeitgebenden Schadenersatz oder Genugtuung wegen übermässiger Stressbelastung zu erhalten (Portmann, 2010). Damit diese Klagen gutgeheissen werden, müssen Arbeitnehmende allerdings nachweisen können, dass z.B. der hohe Stress am Arbeitsplatz stark überwiegend Ursache für ihre Krankheit ist.

**LINK: ZEITSCHRIFTENARTIKEL «VERANTWORTLICHKEIT DES ARBEITGEBERS FÜR STRESSFOLGEN»**

<http://web.fhnw.ch/plattformen/ressourcenplus/dokumentation%20downloads/dokumentation-downloads>

**LINK: FACTSHEET BERUFSKRANKHEITEN DER SUVA**

<http://web.fhnw.ch/plattformen/ressourcenplus/dokumentation%20downloads/dokumentation-downloads>

# KAPITEL 7

## ZAHLEN, FAKTEN UND ERHEBUNGEN ZUR GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

In der Schweiz gibt es mehrere Untersuchungen zur Gesundheit am Arbeitsplatz und einige zur Gesundheit von Lehrpersonen.

### **Studien zum Stresserleben der Schweizer Erwerbstätigen**

Im Rahmen einer Studie des SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) wurde im Jahr 2000 festgestellt, dass sich mehr als ein Viertel (26,6%) der Schweizer Erwerbstätigen häufig oder sehr häufig gestresst fühlen. Davon gibt eine besonders gefährdete Gruppe von Personen (12,2%) an, den Stress nicht bewältigen zu können. Diese Gruppe bezeichnet ihre Gesundheit als schlecht, sie nimmt Medikamente ein, medizinische Hilfe in Anspruch und muss ihre beruflichen und privaten Tätigkeiten einschränken (SECO, 2003).

Die Autoren der Studie kommen zum Schluss, dass die Kosten von Stress für die erwerbstätige Bevölkerung ca. 4,2 Milliarden oder ca. 1,2% des BIP betragen. Wenn auch die Kosten für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten mitgerechnet werden, belaufen sich die Kosten auf mindestens 8 Milliarden oder 2,3% des BIP (SECO, 2003).

Eine Folgestudie des SECO im Jahr 2010 hat ergeben, dass der Anteil der Befragten, die sich oft oder sehr oft gestresst fühlen, um 8% gestiegen ist und neu bei 34,4% liegt. Die am häufigsten genannten Faktoren, welche den Stress auslösen, sind Unterbrechungen, Arbeiten mit hohem Tempo, Termindruck, Umstrukturierungen und Neuorganisationen (SECO, 2010).

Die Aussagekraft von Befragungen zur Gesundheit am Arbeitsplatz ist insofern begrenzt, als dass sie diejenigen Personen nicht erreichen, die infolge Unfall oder Krankheit dem Arbeitsplatz fern bleiben müssen.

Die Statistiken über die Fehlzeiten am Arbeitsplatz sind in der Schweiz unvollständig. Nur die Unfallversicherer führen Erhebungen über Fehlzeiten durch, die durch Unfälle oder Berufskrankheiten verursacht worden sind. Alle sogenannten «berufsassozierten Gesundheitsstörungen» wie z.B. Stressfolgen oder mittelschwere Schädigungen des Gehörs, die wie erwähnt nicht zu den Berufskrankheiten zählen, werden darin nicht erfasst, da sie nicht über die Unfall-, sondern über die Krankenversicherung abgedeckt sind. Die Krankenversicherer in der Schweiz erheben jedoch keine entsprechenden Daten (S. Pürro, Geschäftsführer der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS, persönliche Mitteilung, 15.11.2013). Was die Lehrpersonen betrifft, so sind auch die Kantone oftmals nicht in der Lage, die Situation zu überblicken, weil die Gemeinden für die Anstellungen zuständig sind.

In den von der EKAS (Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit) herausgegebenen Zahlen zu den durch Unfälle oder Berufskrankheiten bedingten Fehlzeiten geht hervor, dass im Bereich Erziehung und Unterricht in den vergangenen zehn Jahren zwischen 2002 und 2011 im Durchschnitt 53 neu unfallversicherte Fälle pro 1000 Vollbeschäftigte und pro Jahr gezählt wurden. Im Vergleich dazu liegt der schweizerische Durchschnitt aller Branchen bei 72 Fällen (EKAS, 2008). Diese auf den ersten Blick tiefe Zahl erstaunt nicht, wenn berücksichtigt wird, dass die Unfallversicherung nur anerkannte Unfälle oder Berufskrankheiten und keine berufsassozierten Gesundheitsstörungen oder beeinträchtigenden Beanspruchungsfolgen berücksichtigt.

### **Zahlen zur Gesundheit und Gesundheitsrisiken von Lehrpersonen**

Harazd, Gieske und Rolff (2009, S. 19ff.) beziehen sich in ihrem Überblick über den Gesundheitszustand von Lehrpersonen in Deutschland vor allem auf die Daten zur Frühpensionierung und halten fest, dass knapp ein Viertel der im Jahr 2008 pensionierten Lehrkräfte frühzeitig in den Ruhestand getreten sind, obwohl sich die finanziellen Bedingungen dafür im Jahr 2001 deutlich verschlechtert haben. Rund die Hälfte der Frühpensionierungen erfolgte aufgrund psychischer Erkrankungen. Deutlich zugenommen (von rund 10% im Jahr 2001 auf rund 35% im Jahr 2006) hat der Anteil der Lehrpersonen, welche die Möglichkeit der Altersteilzeit in Anspruch nehmen und ab dem 60. Altersjahr nur noch ein 55%-Pensum bei entsprechend geringerem Lohn unterrichten.

Was die Forschung zur Lehrergesundheit in der Schweiz betrifft, fand Kramis-Aebischer (1995), dass rund 60% der Befragten (Lehrpersonen der Sekundarstufe I der Kantone Freiburg und Luzern) ihre Berufsbelastungen als überdurchschnittlich hoch bezeichnen. Rund 45% fühlen sich fortwährend angespannt und nervös. 25% der Lehrpersonen weisen starke bis mittlere Burnout-Erscheinungen auf und ein weiteres Viertel berichtet über leichte Burnout-Symptome.

Im Rahmen von Untersuchungen in verschiedenen Schweizer Kantonen in den Jahren 2002 bis 2008 ist festgestellt worden, dass zwischen 23% und 31,5% der Befragten von emotionaler Erschöpfung, der wichtigsten Dimension des Burnout-Syndroms, betroffen sind (Ulich, Inversini & Wülser, 2002; Trachsler, Ulich, Inversini & Wülser, 2003; Trachsler, Brüggen, Nido, Ulich, Inversini et al., 2006; Trachsler, Brüggen, Nido, Ackermann & Ulich, 2008).

Aktuelle Zahlen stammen aus einer repräsentativen Studie von Schweizer Lehrpersonen des 5. bis 9. Schuljahres (Kunz Heim, Sandmeier & Krause, 2014). Dabei zeigte sich, dass rund 16% der Lehrpersonen mittlere und rund 34% hohe Burnout-Werte aufweisen.

Zu beachten ist, dass die Ergebnisse dieser Untersuchungen nicht direkt miteinander vergleichbar sind, weil erstens nicht dieselben Gruppen von Lehrpersonen befragt und zweitens unterschiedliche Masse für die Ausprägung von Burnout verwendet worden sind. Die Studien lassen jedoch den Schluss zu, dass sich rund ein Drittel der Lehrpersonen stark belastet fühlt.

**LINK: SECO-STUDIE «DIE KOSTEN DES STRESSES IN DER SCHWEIZ, 2003»**

<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/01511>

**LINK: SECO-STUDIE «STRESS BEI SCHWEIZER ERWERBSTÄTIGEN IN DER SCHWEIZ, 2010»**

<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html>

**LINK: EKAS-ZEITREIHEN ZUM UNFALLGESCHEHEN NACH BRANCHE: 85, ERZIEHUNG UND UNTERRICHT**

[http://unfallstatistik.ch/d/neuza/wirt\\_abteilung\\_d.htm#anfang](http://unfallstatistik.ch/d/neuza/wirt_abteilung_d.htm#anfang)

# KAPITEL 8

## RECHTLICHE GRUNDLAGEN ZUR VERANTWORTUNG DER ARBEITGEBENDEN SIND IN DER SCHWEIZ VORHANDEN

In den rechtlichen Grundlagen der Schweiz ist nicht von Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz die Rede, sondern von «Arbeitssicherheit» und von «Gesundheitsschutz». Die rechtlichen Grundlagen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz sind im Obligationenrecht (OR, SR 220), im Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG, SR 832.20) und im Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, kurz Arbeitsgesetz (ArG, SR 822.11), verankert. In allen drei gesetzlichen Pfeilern ist festgehalten, dass der Arbeitgeber die *Hauptverantwortung* für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz trägt (Abbildung 1). Der Arbeitnehmer hat eine Mitverantwortung bei der Ausführung. Zur Hauptverantwortung des Arbeitgebers lautet der entsprechende Absatz im OR zum Beispiel:

### Art. 328 Abs. 2 OR

«[Der Arbeitgeber] hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann.»

Ein weiterer wichtiger gesetzlicher Grundsatz ist, dass der Arbeitgebende verpflichtet ist, die Mitarbeitenden zur Mitsprache beizuziehen, wenn Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen, von Berufskrankheiten und für den Gesundheitsschutz entwickelt werden sollen (SUVA, ohne Jahr, S.7f.).

So heisst es im Arbeitsgesetz zum Beispiel

### Art. 6 Abs. 3 ArG

«<sup>3</sup> Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen [...]»

Abbildung 1:

### Die drei gesetzlichen Pfeiler für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (SUVA, ohne Jahr, S.8)

Arbeitsrecht	Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten	Arbeitnehmerschutz
Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, die <ul style="list-style-type: none"> <li>• nach Stand der Technik anwendbar</li> <li>• den Verhältnissen angemessen</li> <li>• nach der Erfahrung notwendig sind</li> </ul>		
OR	Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmenden zur Mitwirkung heranzuziehen.	
	UVG	ArG



Die Gesetze (UVG und ArG) werden auf der Ebene von Verordnungen (1–5) weiter ausdifferenziert. Praxisorientierte Empfehlungen zur konkreten Umsetzung sind jedoch erst auf der nächstfolgenden Ebene formuliert (Abbildung 2). Relevante Konkretisierungen für das UVG sind in der *EKAS-Richtlinie 6508* enthalten. Konkretisierungen für das ArG enthält die *Wegleitung zur Verordnung 3 des Arbeitsgesetzes* vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO, 2011). Diese Grundlagen werden hier im Überblick vorgestellt. Genauere Angaben dazu sind in Kapitel 10 enthalten.

In der EKAS/ASA-Richtlinie 6508 ist festgehalten, wie die Betriebe die Zuständigkeiten und Abläufe betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfüllen und nachweisen müssen, welche Betriebe z.B. Arbeitsärzte oder Spezialisten für Arbeitssicherheit beiziehen sollten.

In der SECO-Wegleitung zur Verordnung 3 des ArG (SECO, 2011) werden die einzelnen Gesetzesartikel kommentiert und es werden wie erwähnt Empfehlungen dazu abgegeben, was der Arbeitgeber tun kann, damit er die gesetzlichen Anforderungen erfüllt. So werden in den Artikeln 2 bis 10 der Wegleitung die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Akteure dargestellt, wie die folgenden Ausschnitte zeigen:

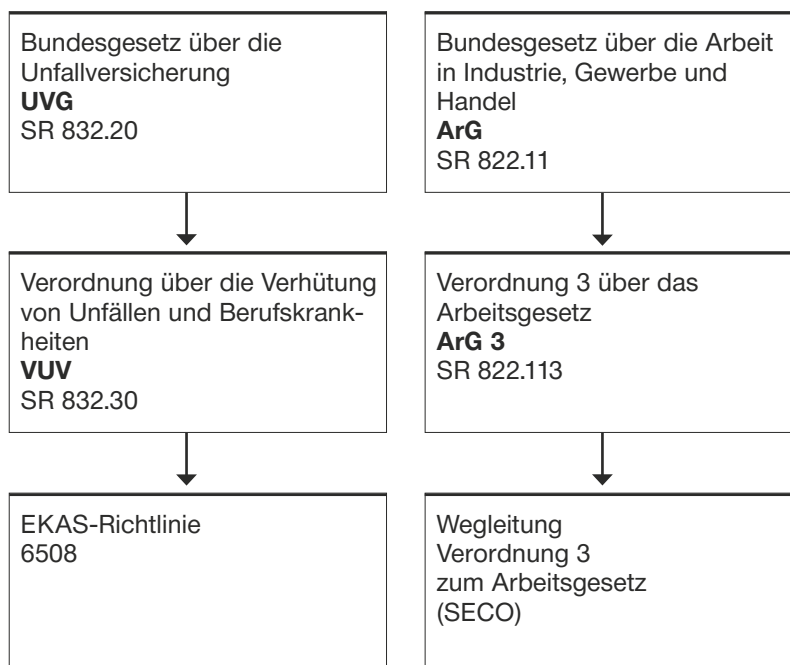
«Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die Massnahmen der Gesundheitsvorsorge in ihrer Wirksamkeit nicht beeinträchtigt werden; er hat sie in angemessenen Zeitabständen zu überprüfen». (SECO, 2011, S. 303-1).

«Liegen Hinweise vor, dass die Gesundheit eines Arbeitnehmers durch die von ihm ausgeübte Tätigkeit geschädigt wird, so ist eine arbeitsmedizinische Abklärung durchzuführen». (SECO, 2011, S. 303-1).

In den Artikeln 11 bis 37 der SECO-Wegleitung (Wegleitung zu Art. 11–37 ArGV 3) sind detaillierte Hinweise zur Arbeitsumgebung enthalten wie z.B. zu Licht, Raumklima und Lärm, zur Einrichtung des Arbeitsplatzes, zu Schutzausrüstung und Arbeitskleidung und zu Funktionsräumen wie Garderoben, Toiletten oder Ess- und Aufenthaltsräumen.

Abbildung 2:

**Gesetzliche Vorgaben und deren Konkretisierung**



Festgehalten werden muss, dass die Inhalte der EKAS-Richtlinie und der SECO-Wegleitung nicht den Charakter von rechtlich bindenden Vorschriften haben. Vielmehr handelt es sich um Empfehlungen. Der Arbeitgeber kann auch andere als die in diesen Dokumenten erwähnten Massnahmen treffen, um die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen.

Wie erwähnt, weist der Gesetzgeber den Arbeitnehmenden eine Ausführungsmitverantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu (SUVA, ohne Jahr, S.4). Ausführungsmitverantwortung bedeutet z.B., dass die Arbeitnehmenden die «Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu befolgen und die anerkannten Sicherheitsregeln zu berücksichtigen haben» (ebd., S. 15). Vorgesehen ist zudem, dass in jedem Betrieb eine Person mit der Funktion des/der Sicherheitsbeauftragten betraut wird und die Fachverantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz trägt (ebd., S. 4). Diese/r Sicherheitsbeauftragte sollte je nachdem, welche Gefährdungen im Betrieb vorhanden sind, eine entsprechende Ausbildung haben.

**LINK: WEGLEITUNG ZUR VERORDNUNG 3 ZUM ARBEITSGESETZ (SECO)**

<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/01625/index.html>

**LINK: EKAS/ASA-RICHTLINIE 6508**

<http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=20>

## KAPITEL 9

# GESUNDHEITSRISIKEN VON LEHRPERSONEN

Damit die Gesundheit von Lehrpersonen gefördert werden kann, müssen auch deren Gesundheitsrisiken bekannt sein. Die Tätigkeiten von Lehrpersonen haben ihre spezifischen Eigenschaften und können nur bedingt mit Büroarbeit und kaum mit Arbeit in Gewerbe- oder Industriebetrieben verglichen werden. Am ehesten sind sie mit den Aufgaben von medizinischen und anderen Helferberufen zu vergleichen, wobei Lehrpersonen meist mit grösseren Gruppen arbeiten (Klassen) und nicht mit einzelnen Personen wie Ärzt/innen oder Sozialarbeiter/innen.

Die Arbeit von Lehrpersonen ist von folgenden spezifischen Rahmenbedingungen geprägt: Während des Unterrichts interagieren die Lehrpersonen ohne Rückzugsmöglichkeiten, über lange Zeit, mit 20 und mehr Schülerinnen und Schülern, in wenig voraussehbaren und beziehungs-mässig-emotional oft sehr herausfordernden und überraschenden Situationen. Dazu kommt die eigentliche Aufgabe wie die Vermittlung von Fachwissen und die didaktische Gestaltung von Lernarrangements. Der Druck, vorgegebene Lernziele zu erreichen, hat mit den neuen Leistungsmessungen weiter zugenommen. Damit sich die Kinder auf ihr Lernen konzentrieren können, muss es der Lehrperson gelingen, unter allen Beteiligten ein Klima des gegenseitigen Respekts aufzubauen. Sie muss die verschiedenen Interessen der Schülerinnen und Schüler ausbalancieren und darf dabei die Anforderungen des Lernprozesses nicht vernachlässigen. Als Person ist sie während des Unterrichtes in dem Sinne exponiert, als dass sie oft alleine mit einer Klasse arbeitet und nur in wenigen Stunden von der Unterstützung einer Kollegin oder eines Assistenten profitieren kann.

Rückzugs- und Erholungsmöglichkeiten der Lehrpersonen sind oft beschränkt. Die Pausen werden zunehmend für Gespräche und Absprachen mit Schüler/innen, Eltern und Kolleg/innen oder für das Vorbereiten von Materialien verwendet.

Der Unterricht mit grösseren Gruppen und entsprechender Dynamik ist nur ein Teil der Arbeit der Lehrpersonen (Rothland & Terhart, 2007). Ebenfalls dazu gehören Vor- und Nachbereitungen, Beurteilung und Notengebung mit Promotionswirkung, Bewältigung von unvorhersehbaren Vorfällen, disziplinarische Massnahmen, aufwändige und belastende Verfahren bei Beobachtungen zum Kinder- und Jugendschutz sowie die Arbeiten, Besprechungen und gemeinsame Planungen im Kontext der Integration. Die Lehrpersonen koordinieren und entwickeln ihren Unterricht und gemeinsame Konzepte für die Schule in teilweise beanspruchenden Teamsituationen. Die Kontakte und die Zusammenarbeit mit Eltern, u.a. bei Promotionen oder rund um sonderpädagogische Massnahmen, erfordern enorm viel Zeit und Kraft, insbesondere wenn Vernachlässigung, unterschiedliche Leistungseinschätzungen und Erziehungsvorstellungen oder häusliche Gewalt im Spiel sind. Rothland und Terhart (2007) betonen, dass die Erwartungen der Anspruchsgruppen (Schüler/innen, Eltern, Kolleg/innen, Vorgesetzte und Öffentlichkeit) an die Lehrpersonen sehr unterschiedlich sein können und es zum Normalfall gehört, nicht alle Erwartungen erfüllen zu können.

Die Autoren schreiben:

*«Die Bemühungen, als Lehrer oder Lehrerin all diesen Erwartungen gleichzeitig zu genügen und den entsprechenden Aufgaben nachzukommen, scheinen zum Scheitern verurteilt. Gleichwohl werden Lehrkräfte in ihrem Berufsalltag mit dem gesamten [...] Erwartungs- und Aufgabenspektrum konfrontiert. Sie stehen damit situationsabhängig immer wieder vor der schwierigen Aufgabe, sich für die eine oder andere Rolle und Handlungsweise zu entscheiden.» (ebd., S. 21).*

Die Arbeitszeit der Lehrpersonen beträgt über das Jahr durchschnittlich gut 2000 Arbeitsstunden, sie hat in den letzten Jahren laufend zugenommen. Messungen zeigen zudem hohe jährliche Spitzenbelastungen. Während den 40 Unterrichtswochen liegt die Arbeitszeit bei rund 50 Stunden pro Woche mit Spitzenzeiten vor den Sommerferien, wo Elterngespräche bezüglich Schuleintritt und Übertritten geführt werden müssen (Landert & Brägger, 2009).

Die Gesundheitsrisiken im Lehrberuf teilt Rudow (1999) in vier Belastungskategorien ein, und zwar *Belastungen* erstens *durch die Arbeitsaufgaben und die Schulorganisation* wie z.B. Arbeitszeiten, Klassenfrequenz, Raumplan und -wechsel etc; *Belastungen* zweitens *durch die Arbeitsumwelt* wie z.B. Unterrichtsräume, Lärm, Luftbeschaffenheit etc; drittens *Belastungen durch soziale Bedingungen* wie z.B. Merkmale der Schülerinnen und Schüler sowie der Gruppendynamik, Merkmale einzelner Kolleginnen und Kollegen, von Teams oder der Schulleitung; und viertens *Belastungen durch kulturelle Bedingungen* wie z.B. gesellschaftliche Erwartungen oder Berufsstatus.

In Tabelle 1 sind im dunkel gefärbten Teil die Gesundheitsrisiken der Kategorien Belastungen durch soziale Bedingungen, Belastungen durch die Arbeitsumwelt und zum Teil Belastungen durch die Arbeitsaufgaben und die Schulorganisation aufgeführt. Da die Belastungen durch die Arbeitsumwelt vor allem von der Beschaffenheit der Arbeitsräume abhängen, sind die Gesundheitsrisiken nach den einzelnen Tätigkeiten der Personen (Zeile 1) in der entsprechenden räumlichen Umgebung (Zeile 2) dargestellt. Die Gesundheitsrisiken sind in der Tabelle 1 in der linken Spalte ab Zeile 3 notiert und umfassen nebst Beanspruchungsreaktionen und -folgen auch die klassischen Berufskrankheiten (siehe Erläuterungen zu den Begriffen in Kapitel 5, Seite 11f.).

In der Tabelle nicht erwähnt sind die besonderen Risiken, die bei Schwangerschaft und Stillzeit bestehen. Ausführliche Informationen dazu sind im Merkblatt des SECO mit dem Titel «Arbeit und Gesundheit – Schwangerschaft, Geburt, Stillzeit» vorhanden (SECO, 2013a)

<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/01835/index.html?lang=de>.

Während die Belastungen und Gesundheitsrisiken des Lehrerberufs, die sich aus den Arbeitsaufgaben und den sozialen Bedingungen ergeben, eingangs des Abschnittes schon beschrieben worden sind, sollen hier die Risiken, die sich aus der Arbeitsumwelt ergeben, noch genauer erläutert werden: Stresssituationen und Gesundheitsrisiken entstehen in Schulen u.a. durch enge Platzverhältnisse oder durch Schulräume, die sich für pädagogisch sinnvolle Lernarrangements nur bedingt eignen – neuere Lernformen führen automatisch zu einem höheren Lärmpegel, der mit schalldämmenden Massnahmen abgefedert werden müsste. Ferner entstehen Stresssituationen durch Schulräume, die nur schlecht gelüftet werden können, durch hohe Lärmbelastung von aussen oder durch Nachhall, welcher das Verstehen der gesprochenen Sprache erschwert.

Dazu einige Beispiele:

- Die räumliche Enge zeigt sich z.B. in der Fläche von 3,2 m<sup>2</sup> pro Person in einem durchschnittlich belegten Schulzimmer von 80 m<sup>2</sup>. In Büros gelten Normen von 6–9 m<sup>2</sup> pro Person in Mehrpersonen-, resp. Gruppenbüros (SECO, 2011, S. 323-6).
- Die Frischluftzufuhr pro Schüler sollte 7 Liter/Sek. betragen. Demnach sollte in einem Klassenraum von 180 m<sup>3</sup> und 25 Schülern die gesamte Raumluft innerhalb von 10 Minuten einmal ausgetauscht werden. In Klassenräumen mit üblicherweise 3 m<sup>2</sup> Fläche pro Person müsste die Luft mehrmals pro Stunde durch Querlüftung erneuert werden. Wegen Unterbrechung des Unterrichts, Hitze an der Südseite oder wegen Winterkälte und Strassenlärm ist eine Querlüftung während des Unterrichts nicht einfach zu bewerkstelligen. Der Gehalt von CO<sub>2</sub> steigt nach einer Lektion auf Werte von über 3000 ppm und im Verlauf des Tages an vielen Schulen auf 3000–5000 ppm, also weit über die gesundheitsverträgliche Norm von 1000 ppm. Dazu kommen weitere Ausatmungsgase, Staub, erhöhte Feuchtigkeit oder auch allfällige gefährliche Gase aus dem Mobiliar und dem Gebäude. Die Folgen von schlecht gelüfteten Räumen sind

gemäss Studien Unwohlsein, Müdigkeit, Unkonzentriertheit, schlechtere Leistungen und ein erhöhtes Ansteckungsrisiko über Keime.  
(<http://raumluft.linux47.webhome.at/texte-links/innenraumtage-des-bmlfuw/vortraege-2014-raumklima-in-schulen-und-unterrichtsraeumen/>  
[www.raumluft.org/gesunde-raumluft/innenraumlucht-in-schulen/](http://www.raumluft.org/gesunde-raumluft/innenraumlucht-in-schulen/)  
<http://luftqualitaet-schule.blogspot.ch/>  
<http://www.bine.info/publikationen/themeninfos/publikationen/lueften-in-schulen/>  
s.a. Moshhammer, 2010; Wallner et al., 2012).

Eine Sanierung von Schulen und Minergie-Neubauten bringen zudem wesentliche Einsparungen im Energiebereich, weil die im Winter mit häufiger Fenster-Lüftung abgeführte Wärme mit Wärmetauschern zurückgeführt werden kann.

<http://www.bine.info>  
<http://www.enob.info>  
<http://www.eneff-schule.de>

Der Schweizerische Verein Lüftung und Wasserhygiene SVLW bringt regelmässig Meldungen auch zur Luftqualität an Schulen. <http://www.svlw.ch>

- Die durchschnittliche Lärmbelastung im Unterricht liegt knapp unter dem kritischen Wert. Die Büronorm beträgt 55 Dezibel. In «ruhigen» Schulzimmern sind 65 Dezibel die Regel. In Turnhallen, Musikräumen, Korridoren, Werkräumen und auf Pausenplätzen sowie bei bestimmten Unterrichtsformen werden andauernd rund 85 Dezibel gemessen, temporär um 100 Dezibel (Eggenschwiler, 2002, siehe auch <http://www.eggenschwiler.arch.ethz.ch/Klassenzimmerakustik.html>).
- Unterschätzt wird der Nachhall bei schlecht schallisolierten Räumen und Korridoren. Unterrichten bedeutet laufend auch Zuhören, und dies über Distanzen bis zu 12 Metern bei erhöhtem Geräuschpegel von 60–70 Dezibel. Die Konzentrationsfähigkeit einzelner Kinder, von Gruppen und der Lehrperson wird von diesen äusseren Bedingungen stark beeinflusst. Siehe auch «Gute Akustik in Klassenräumen» in BINE Themeninfo 1/2015, S. 14ff. <http://www.bine.info/publikationen/themeninfos/publikationen/lueften-in-schulen/>

Die Schweizerische Gesellschaft für Akustik hat spezielle Richtlinien für die Akustik von Schulzimmern ausgearbeitet. Diese sind zu finden unter:  
[http://www.sga-ssa.ch/docs/sga/sga\\_richtlinie\\_v30.pdf](http://www.sga-ssa.ch/docs/sga/sga_richtlinie_v30.pdf)

Tabelle 1: Gesundheitsrisiken von Lehrpersonen (\* = vergleiche Glossar, Kapitel 5)

Tätigkeiten nach Funktionsräumen →	Unterrichten Betreuen	Beraten/ Besprechen, SuS KollegInnen, SL Eltern	Planen, Vor- und Nachbereiten, Verwalten	Regeneration	Mit Stoffen experimenterien/ Handwerk/ Hauswirtschaft/ Hauswartung	Sport unterrichten Betreuen	Aufsicht/Transfer
<b>Funktionsräume →</b>	Klassenzimmer/ Gruppenräume Aufenthaltsräume	Sitzungszimmer	Lehrpersonen- arbeitsplatz Büro	Lehrzimmer/ Ruheraum	Spezialräume für Physik, Chemie, Werken, Hauswirtschaft, Mensa, Küche	Sporthalle/Sportplätze, Aussenbereich allg., Pausenplatz	Duschen, Toiletten Korridore, Treppenhäuser
<b>Arbeitsbedingte Gesundheitsstörungen ↓</b>							
<b>Beanspruchungsreaktionen</b> (kurzfristig)* (physiolog. messbar & subj. wahrnehmbar) Kurzfristige Stressreaktionen, z.B. erhöhter Blutdruck, Schlafstörungen	Provokationen, Klassenführung, räumliche Enge, dauerndes Exponiertsein, Lärm (schlechte Raumakustik)	Konfrontationen, Widerstände  Schlechtes Arbeitsklima und Führungsverhalten	Zeitdruck  Ergonomisch schlechte Einrichtungen	Mangelnde Rückzugsmöglichkeiten	Ungeeignete Räume  Ergonomisch schlechte Einrichtungen  Lärm	Ungeeignete Räume  Lärm (Alarmwerte überschritten), schlechte Raumakustik, z.B. Nachhall	Lärm (schlechte Raumakustik, z.B. Nachhall)
<b>Beanspruchungsfolgen</b> (langfristig)* Langfristige Stressreaktionen, z.B. Burnout	Ungelöste Konflikte, Entscheidungsdruck, räumliche Enge, dauerndes Exponiertsein, Belastungsspitzen  Lärm (schlechte Raumakustik), unzureichende Lüftung, zu wenig O <sub>2</sub>	Belastende Kooperation/ schlechtes Arbeitsklima und Führungsverhalten/Mobbing, Belästigungen	Zeitdruck  Ergonomisch schlechte Einrichtungen				
<b>Beanspruchungsfolgen</b> (langfristig)* Langfristige Stressreaktionen, z.B. Burnout	Schlechte Lüftung, rasches Absinken des O <sub>2</sub> -Anteils, Staubbelastung	Lärm (schlechte Raumakustik, z.B. Nachhall)					
<b>Klassische Berufskrankheiten</b> (Haut, Atemwege, Staublungen, Vergiftungen, <b>Lärm/Gehör</b> , <b>Infektionen</b> , Strahlen, Bewegungsapparat, übrige).							Mangelnde Hygiene, mangelnde Sicherheitsvorkehrungen

# KAPITEL 10

## **VORGABEN, VERANTWORTLICHE UND HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN ZUM SCHUTZ UND ZUR FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT VON LEHRPERSONEN**

In diesem Kapitel werden Faktoren (Vorgaben, Handlungsmöglichkeiten, Akteure) beschrieben, welche relevant sind für die Gesundheitserhaltung und -förderung bei Lehrpersonen. Diese Faktoren werden in die vier folgenden Kategorien unterteilt:

<i>Vorgaben:</i>	Alle schriftlichen Vereinbarungen wie z.B. Gesetze oder Wegleitungen etc.
<i>Prävention/Intervention:</i>	Massnahmen der Gesundheitsförderung, Prävention, Früh-erkennung und Frühintervention sowie die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen.
<i>Aufsicht/Kontrolle:</i>	Überprüfung der Vorgaben oder der Vergleich zwischen Ist- und Soll-Wert.
<i>Versicherungen:</i>	Regelungen der Pensionskassen sowie der Unfall-, Kranken- und Invalidenversicherungen.

In Tabelle 2 werden diese Faktoren derjenigen Ebene zugeordnet, auf der sich die zuständigen Personen/Institutionen befinden. Die hochgestellten Zahlen verweisen auf die Seite, auf welcher der Faktor genauer beschrieben ist:

Tabelle 2:

**Relevante Faktoren und Handlungsmöglichkeiten nach Systemebene – Überblick**

	<b>Vorgaben/ Empfehlungen:</b>  <b>Welche?</b>	<b>Prävention/ Intervention:</b>  <b>Wer?/Was?</b>	<b>Aufsicht/ Kontrolle:</b>  <b>Wer?</b>	<b>Versicherungen:</b>  <b>Welche?</b>
<b>Bundes- ebene</b>	OR, UVG, ArG* <sup>25</sup>  Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (SECO) <sup>25</sup>  EKAS: ASA-Richtlinie 6508 <sup>25</sup>	EKAS, Eidg. Koordinations- kommission für Arbeitssicher- heit <sup>26</sup>  Berufsverbände und NGOs <sup>26</sup>	SECO, Staatsse- kretariat für Wirtschaft, Direk- tion für Arbeit, Bereich Arbeits- bedingungen <sup>28</sup>	Unfall-, Kranken- und Invalidenver- sicherungen z.B. SUVA <sup>28</sup>
<b>Kantons- ebene</b>	Kantonale Gesetze und Verordnungen, z.B. zur Anstellung von Lehrpersonen/ Normen für Schul- bauten, Berufsauftrag <sup>29</sup>	Aus- und Weiter- bildungs- angebote <sup>29</sup>  Fachstellen Lehrer- & Schul- beratung <sup>29</sup>  Case Management <sup>29</sup>	Kantonale Arbeits- inspektorate <sup>30</sup>  Schulaufsicht: Schulinspektorat, Fachstellen externe Evalua- tion <sup>30</sup>	Unfallversiche- rungen und Pensionskassen <sup>30</sup>
<b>Gemeinde/ Schulebene/ Lokale Behörden</b>	Anstellungs- bedingungen, Rahmenvorgaben wie z.B. Arbeitszeiten, Präsenz, Aufträge <sup>31</sup>	Ausstattung der Schulen (Infrastruktur) <sup>31</sup>		Unfallversiche- rungen (von Gemeinden abgeschlossen) <sup>31</sup>
<b>Schulleitung</b>	10 Elemente des ASA-Konzeptes <sup>32</sup>  Modulbuch Schulen <sup>32</sup>  Rahmenvorgaben der Schule wie z.B. Anzahl Arbeitsgruppen <sup>33</sup>	Salutogenes Leitungshandeln <sup>33</sup>  EKAS-Gefährdungs- Ermittlung <sup>34</sup>  Fragebogen <sup>34</sup>		
<b>Schulteam</b>		Ressourcen fördern <sup>36</sup>  Belastungen reduzieren <sup>36</sup>	Merkblatt SECO <sup>36</sup>	
<b>Persönliche Ebene</b>		Ressourcen aktivieren/ <sup>38</sup> Belastungen reduzieren <sup>38</sup>		

\*OR = Obligationenrecht, UVG = Unfallversicherungsgesetz, ArG = Arbeitsgesetz.  
Erläuterungen dazu siehe Kapitel 8.

Die hochgestellten Zahlen verweisen auf die Seite, auf welcher der Faktor genauer beschrieben ist.

Festzuhalten ist, dass die in Tabelle 2 aufgeführten Vorgaben und Akteure nur zum Teil in einem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen, d.h. der Faktor, der auf einer übergeordneten Ebene erwähnt ist, hat nur vereinzelt bindenden Einfluss auf den Faktor, der in einer unteren Ebene aufgeführt ist.

Im Folgenden werden die einzelnen Faktoren in der Reihenfolge von Tabelle 2 genauer erläutert und mit Hinweisen zu weiterführenden Informationen versehen:



# EBENE BUND/FACHORGANISATIONEN

## VORGABEN/EMPFEHLUNGEN

### **Obligationenrecht (OR), Unfallversicherungsgesetz (UVG), Arbeitsgesetz (ArG)**

Die gesetzliche Verankerung der Rechte und Pflichten zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz sind wie erwähnt im Obligationenrecht (OR), im Unfallversicherungsgesetz (UVG) und im Arbeitsgesetz (ArG) vorhanden. Diese sind in Kapitel 8 bereits kurz erläutert worden.

#### **LINK: OBLIGATIONENRECHT**

<http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/index.html>

#### **LINK: UNFALLVERSICHERUNGSGESETZ**

<http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19810038/index.html>

#### **LINK: ARBEITSGESETZ**

<http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19640049/index.html>

### **Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz:**

Die Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz ist sehr informativ und praxisnah. Sie enthält in Kapitel 2 detaillierte Vorgaben zur Arbeitsumgebung. Das Kapitel eignet sich für Personen, die sich genau zu folgenden Themen informieren wollen:

- Gebäude und Räume (S. 31-1 ff.)
- Licht, Raumklima, Lüftung, Lärm und Erschütterungen (S. 315-1 ff.)
- Arbeitsplätze (S. 323-1 ff.)
- Lasten (S. 325 ff.)
- Überwachung der Arbeitnehmenden (S. 326-1 ff.)
- Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung (S. 327-1 ff.)
- Garderoben, Waschanlagen, Toiletten, Ess- und Aufenthaltsräume, Erste Hilfe (S. 329-1 ff.)

**LINK:** <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/01625/index.html>

### **EKAS: ASA-Richtlinie 6508**

In der ASA-Richtlinie vom Januar 2007 werden die Pflichten der Arbeitgebenden konkretisiert. Sie wird von der EKAS (Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit s. S. 26) herausgegeben.

Die Vorgaben der Richtlinie sind verbindlich für grosse Betriebe mit besonderen Gefährdungen und wenig verbindlich für kleine Betriebe ohne besondere Gefährdungen (S. 4). Schulen gelten als Betriebe ohne besondere Gefährdungen.

Ein Beispiel für eine besondere Gefährdung sind Arbeiten unter Tag (Tunnelbau). Grosse Betriebe mit solchen Gefährdungen sind verpflichtet, für die Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes Arbeitsärztinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen. Die Abkürzung ASA steht für «Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit».

Für Betriebe, die keine besondere Gefährdung aufweisen, ist der Beizug von Ärzt/innen und Spezialist/innen freiwillig. Hat ein solcher Betrieb 50 und mehr Mitarbeitende, ist er aber verpflichtet, die Zustände und Abläufe betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu regeln, und er muss diese Organisation nachweisen können. *Diese Regelung gilt auch für Volksschulen* (E. Ripke, Arbeitsinspektorat Aarau, persönliche Mitteilung, 02.09.2013). Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden müssen diese Organisation nicht nachweisen können. Für diese Betriebe gelten die allgemeinen

Pflichten gemäss Artikel 3–10 der VUV (Verordnung für Unfallverhütung). Diese sind übersichtlich in einem Merkblatt beschrieben (10 Elemente des ASA-Konzeptes, s. weiter unten S. 32). Was die Betriebsgrösse betrifft, so gibt es keine separate Definition für die Schulen. Relevant ist der Standort, also das einzelne Schulhaus. Unternehmen mit mehreren geografisch nahe liegenden Standorten pflegen häufig ein gemeinsames Sicherheitssystem. Das ist auch für Schulen sinnvoll. (E. Ripke, Arbeitsinspektorat Aarau, persönliche Mitteilung, 21.11.2013).

**LINK:** <http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=20>

## **PRÄVENTION/INTERVENTION**

Unter dem Begriff Prävention/Intervention werden in erster Linie mögliche Massnahmen und Handlungsmöglichkeiten verstanden. In diesem Abschnitt werden diese im Zusammenhang mit den Institutionen genannt, welche dafür zuständig sind oder diese im Sinne von Dienstleistungen anbieten.

### **EKAS: Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit**

Die Aufgaben der EKAS sind die Koordination der Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf nationaler Ebene. Im Zentrum steht die Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Die Kommission funktioniert als Drehscheibe und arbeitet mit Fachorganisationen wie z.B. der SUVA zusammen. Sie erstellt Richtlinien zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten und Informationsmaterialien für die Umsetzung der entsprechenden Massnahmen. Zudem hat sie u.a. auch das Recht, gegenüber den Versicherern und den Durchführungsorganen Weisungen zu erlassen (Seite 8 der Informationsbroschüre).

Die EKAS ist in Fachkommissionen unterteilt wie z.B. Fachkommission Bau, Chemie, Arbeitsmittel etc. Es gibt keine Fachkommission Bildung und Erziehung.

Da sich die EKAS ausschliesslich um Berufsunfälle und Berufskrankheiten kümmert, fallen Beanspruchungsfolgen wie z.B. Burnout nicht in ihren primären Zuständigkeitsbereich, weil Burnout wie erwähnt nicht als Berufskrankheit gilt.

Die EKAS hat aber trotzdem eine wichtige Funktion für die Schulen, weil die von ihr erlassene Richtlinie (ASA Richtlinie 6508, s. S. 25) wie erwähnt auch für Schulen gilt und sie Empfehlungen für Betriebe des Dienstleistungssektors macht, die als Orientierungsrahmen auch für Schulen gelten können, wie z.B. die EKAS Gefährdungsermittlung (s. S. 34).

### **LINK: EKAS-INFORMATIONSBROSCHÜRE:**

<http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=1>

### **LINK: BURNOUT KEINE BERUFSKRANKHEIT: KURZER BEITRAG AUS DEM GESUNDHEITSTIPP:**

<http://www.gesundheitstipp.ch/artikel/d/burnout-zahlt-die-unfallversicherung/>

## **PRÄVENTION/INTERVENTION/BERUFSVERBÄNDE**

### **LCH: Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz und kantonale Berufsverbände**

Im Dachverband LCH (Lehrerinnen und Lehrer Schweiz) sind Deutschschweizer Kantonalverbände sowie gesamtschweizerische Fach- und Stufenverbände auch der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe organisiert. Eine seiner zentralen Aufgaben ist es, sich für gute Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder einzusetzen, was den Schutz und die Förderung der Lehrergesundheit mit einschliesst. In diesem Zusammenhang gibt er in regelmässigen Abständen Studien zur Berufszufriedenheit und zur Erhebung der Arbeitszeit in Auftrag und gibt auch Publikationen zu gesundheitsrelevanten Themen heraus wie z.B. «Balancieren im Lehrberuf» oder «Arbeitszeit = meine Zeit». So hat er sich auch am vorliegenden Leitfaden beteiligt. Ferner wird in der Zeitschrift «Bildung Schweiz» über Möglichkeiten der Prävention berichtet. Die direkte Wahrnehmung der Arbeitnehmeranliegen (u.a. Rechtsschutz, Beratung, kantonale Massnahmen) geschieht

mit Unterstützung des LCH durch die kantonalen Berufsverbände in den dafür zuständigen Kantonen und Gemeinden. Der LCH nimmt in enger Kooperation mit dem SER (Verband für Volksschullehrpersonen der Romandie) Einfluss auf der Ebene des Bundes.

**LINK: PUBLIKATIONEN UND STUDIEN DES LCH**

<http://www.lch.ch/publikationen/studien/>

**VSLCH: Verband Schulleiterinnen und Schulleiter Schweiz**

Der VSLCH ist die Dachorganisation von 20 Kantonalverbänden der deutschsprachigen Schweiz mit rund 2000 Mitgliedern. Der VSLCH steht in engem Kontakt zu den Westschweizer und Tessiner Berufs- und Interessenverbänden für Schulleitende, den Verbänden CROTcES und AIDEP. Der VSLCH vertritt als Berufs- und Standesorganisation die Interessen der Schulleitenden auf nationaler Ebene, unterstützt die Kantonalverbände und setzt sich zugleich für die Volksschule als pädagogisch qualitativ hochstehende, professionell geleitete und damit effizient geführte Bildungsorganisation ein. In Kooperation mit dem Schweizerischen Netzwerk Gesundheitsfördernder Schulen SNGS/RADIX unterstützt der VSLCH alle Ziele und Massnahmen für die Förderung und Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit aller Beteiligten auf Ebene Volksschule: für die Schülerinnen und Schüler, für die Lehrpersonen sowie die Schulleitenden selbst.

**LINK: VERBAND SCHULLEITERINNEN UND SCHULLEITER SCHWEIZ**

[www.vslch.ch](http://www.vslch.ch)

**PRÄVENTION/INTERVENTION/WEITERE AKTEURE (NGO'S)**

**SNGS: Schweizerisches Netzwerk Gesundheitsfördernder Schulen**

Das Schweizerische Netzwerk Gesundheitsfördernder Schulen (SNGS) unterstützt im Auftrag von BAG und der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz kantonale Netzwerke und Schulen mit Beratung, Fachtagungen, Newsletters, Instrumenten und organisiert den Erfahrungsaustausch. Schulen, die Gesundheitsförderung strukturiert und ressourcenorientiert angehen möchten und bereit sind, sich auf einen Entwicklungsprozess einzulassen, können sich dem Schweizerischen, resp. kantonalen Netzwerk Gesundheitsfördernder Schulen anschliessen. Das Netzwerk unterstützt Schulen dabei, sich unter Mitwirkung aller Beteiligten zu einer Organisation zu entwickeln, die gesundes Lehren und Lernen ermöglicht.

**LINK: SCHWEIZERISCHES NETZWERK GESUNDHEITSFÖRDERNDER SCHULEN**

[www.gesunde-schulen.ch](http://www.gesunde-schulen.ch)

**Allianz Betriebliche Gesundheitsförderung in Schulen**

Ende 2012 wurde die Allianz Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Schulen vom Verband der Schulleiterinnen und Schulleiter Schweiz, dem Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer und RADIX gegründet. Auf dem Weg zur Vision der Allianz – «Die lokale Schule bietet allen Beteiligten einen anspruchsvollen, attraktiven Arbeits-, Lern- und Lebensraum. Sie wird von innen wie auch aussen entsprechend wahrgenommen. Eine «Gesunde Schule» gehört zum Selbstverständnis aller Beteiligten.» – leisten die Mitglieder und Partner mit der Bündelung von bestehenden Grundlagen, Instrumenten, Angeboten und Praxisbeispielen via Info-Drehscheibe einen konkreten Beitrag.

**LINK: ALLIANZ BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN SCHULEN**

[www.radix.ch/bgf-info](http://www.radix.ch/bgf-info)

## AUFSICHT / KONTROLLE

### **SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft, Direktion für Arbeit, Bereich Arbeitsbedingungen**

Der Bereich Arbeitsbedingungen der SECO (Direktion für Arbeit) beaufsichtigt und koordiniert den Vollzug des Arbeitsgesetzes (ArG) und des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) durch die Kantone (SECO, 2013b, S. 10). Das heisst, dass die Kantone für den Vollzug der beiden Gesetze verantwortlich sind. Für die Lehrpersonen an Volksschulen sind die Kantonalen Arbeitsinspektorate zuständig (s. S. 30). Das SECO kann angerufen werden, wenn die zuständige Behörde bei einer Anzeige aufgrund von bestehenden Mängeln keine oder ungenügende Vorkehrungen trifft (ArG, Art. 54 Abs. 2).

#### **LINK: SECO, DIREKTION FÜR ARBEIT, PORTRAIT ARBEITSBEDINGUNGEN**

<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/02419/index.html?lang=de>

## VERSICHERUNGEN

### **Versicherungen allgemein**

Die Versicherungen spielen eine wichtige Rolle, wenn die Gesundheit gefährdet oder geschädigt ist, indem sie das finanzielle Risiko abmildern, das mit Krankheit oder Unfall verbunden ist.

Bedeutungsvoll ist die Unterscheidung in die Unfall- und die Krankenversicherungen. Die Unfallversicherungen decken finanzielle Folgen von Gesundheitsschädigungen, die durch berufsbedingte Unfälle oder Berufskrankheiten entstanden sind. Für alle anderen Krankheiten sind die Krankenversicherungen zuständig. Die Arbeitnehmenden sind über den Arbeitgeber berufsunfall- und nichtberufsunfallversichert. Die Krankenversicherung ist Privatsache jeder einzelnen Lehrperson. Unter Umständen sind die Versicherungsleistungen der Unfallversicherungen besser als diejenigen der Krankenversicherungen (vgl. Abschnitt 6). Bei der grössten Unfallversicherung der Schweiz, der SUVA, sind nur Arbeitnehmende des primären und sekundären Wirtschaftssektors versichert. Die Unfallversicherungen von Lehrpersonen sind auf kantonaler Ebene geregelt. Unfallversicherung und Pensionskassen: s. S. 30.

# EBENE KANTONE

## VORGABEN/EMPFEHLUNGEN

### **Kantonale Gesetze und Verordnungen**

Die kantonalen Vorgaben, die einen Einfluss auf die berufliche Gesundheit von Lehrpersonen haben, sind v.a. in kantonalen Gesetzen und Verordnungen enthalten. Die Regelungen zu den Anstellungsbedingungen und zum Berufsauftrag beeinflussen die Arbeitsaufgaben und die Schulorganisation und damit die beruflichen Belastungen z.B. durch die Unterrichtsverpflichtung der Lehrpersonen oder die Klassengrösse sowie die Pflichten hinsichtlich Zusammenarbeit, Unterrichts- und Schulentwicklung oder Reformprojekten etc.

Die kantonalen Regelungen zu den Schulbauten beeinflussen die Arbeitsumwelt, insbesondere die physische Arbeitsumgebung wie z.B. Platzverhältnisse, Eignung der Arbeitsräume, Lüftung, Akustik, Lärmbelastung etc. Sie müssen den Vorgaben entsprechen, die in der weiter oben erwähnten Wegleitung 3 zum Arbeitsgesetz (SECO s. S. 17) formuliert sind.

Es gehört zu den Aufgaben der kantonalen Lehrerverbände, auf diese Vorgaben zu den Arbeitsaufgaben und der Arbeitsumwelt Einfluss zu nehmen. Im Hinblick auf die Gesundheitsförderung und Prävention gilt es, eine Überbelastung zu verhindern und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

## PRÄVENTION/INTERVENTION

### **Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen und Schulleitungen an Pädagogischen Hochschulen**

Für die Prävention auf kantonaler Ebene sind die Aus- und Weiterbildungsangebote der pädagogischen Hochschulen oder der kantonalen Stellen wichtige Bausteine. In der Aus- und Weiterbildung werden die Grundsteine gelegt für eine gesundheitsförderliche Gestaltung des Schulalltags und für eine salutogene Führung.

Die Aus- und Weiterbildungen sollten sowohl Angebote auf individueller Ebene (Verhaltensprävention) als auch auf institutioneller Ebene (Verhältnisprävention) umfassen.

### **Fachstellen für Lehrpersonen- und Schul-Beratung**

Die meisten Kantone haben Beratungsstellen für die Lehrpersonen eingerichtet oder die Aufgabe an die Pädagogischen Hochschulen delegiert. Ihre Aufgabe ist es, Lehrpersonen, Schulleitungen und Schulen hinsichtlich des Umgangs mit Belastungen und Prävention zu beraten und zu unterstützen. Der unten angegebene Link führt zum Dokument mit den Adressen der Fachstellen in den einzelnen Kantonen.

**LINK: ADRESSEN DER KANTONALEN FACHSTELLEN:** <http://web.fhnw.ch/plattformen/ressourcenplus/dokumentation%20downloads/dokumentation-downloads>

### **Fachstellen für Case Management**

Viele Kantone stellen ein Case Management bei Krankheit oder Unfall zur Verfügung. Das Case Management unterstützt Lehrpersonen und Schulleitende bei längerer Arbeitsunfähigkeit. Je nach kantonalem Pflichtenheft beraten sie Schulleitungen und Lehrpersonen in Bezug auf die Verbesserung der Arbeitssituation an den Schulen und in Bezug auf den Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit nach der Rehabilitation. Nach Möglichkeit soll eine Invalidisierung verhindert und die betroffene Person rasch und nachhaltig wieder in die Arbeitswelt integriert werden.

## AUFSICHT / KONTROLLE

### Kantonale Arbeitsinspektorate

Die für die Lehrpersonen zuständigen Behörden (Durchführungsorgane) sind die kantonalen Arbeitsinspektorate. Sie sind die Kontrollbehörden vor allem in Bezug auf den Vollzug des Arbeitsgesetzes (ArG) und des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) mit den dazugehörigen Verordnungen und Wegleitungen (vgl. Kapitel 8, Abbildung 2). Sie sind für die Arbeitsplätze zuständig wie z.B. die Schulräume, das Raumklima, die Akustik und die Ausstattung der Arbeitsplätze. Sie kümmern sich aber auch um Fragen der psychosozialen Belastung. Ferner sind sie zuständig für Garderoben, Waschanlagen, Toiletten, Ess- und Aufenthaltsräume und die Vorkehrungen zur Ersten Hilfe. Sie leisten Beratung, um bestehende Mängel zu beheben, und übernehmen die Kontrollfunktion, wenn Schulen in Bezug auf bestehende Mängel angezeigt werden. Im Arbeitsgesetz ist dazu Folgendes festgehalten:

#### ArG, Art. 54 Anzeigen:

1 Die zuständigen Behörden sind verpflichtet, Anzeigen wegen Nichtbefolgung des Gesetzes, einer Verordnung oder einer Verfügung zu prüfen und, falls sie begründet ist, gemäss den Artikeln 51–53 zu verfahren.

2 Trifft die Behörde auf Anzeige hin keine oder ungenügende Vorkehrungen, so kann die übergeordnete Behörde angerufen werden.

Wie weiter oben erwähnt ist die übergeordnete Behörde der Bereich Arbeitsbedingungen des SECO (Direktion für Arbeit).

#### LINK: ADRESSEN DER KANTONALEN ARBEITSINSPEKTORATE

<http://www.arbeitsinspektorat.ch/>

### Schulaufsicht

In den meisten Kantonen ist das Inspektorat in Schulaufsicht und die Externe Schulaufklärung aufgeteilt, wobei die Zuständigkeiten unterschiedlich geregelt sind. Relevant in Bezug auf die Gesundheitsförderung und -Prävention sind vor allem Aufsicht und Beratung hinsichtlich der gesundheitsrelevanten Fragen der Schulorganisation, der Schulführung und der sozialen Beziehungen. Ob und inwiefern die Schulaufsicht für diese Bereiche tatsächlich zuständig ist, hängt ebenfalls von den kantonalen Bestimmungen ab.

## VERSICHERUNGEN

### Unfallversicherung und Pensionskassen

Da die grösste Unfallversicherung der Schweiz, die SUVA, nur für Beschäftigte des primären und sekundären Wirtschaftssektors zuständig ist, sind die Unfallversicherungen der Lehrpersonen wie erwähnt kantonal geregelt. Nebst der Berufsunfallversicherung sind auch die Regelungen zur Nicht-Berufsunfallversicherung relevant. Bei manchen Unfallversicherungen kann gleichzeitig auch ein Invaliditäts- oder Todesfallkapital mitversichert werden.

Stark ins Gewicht fallen die Regelungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall. Hier ist relevant, wie lange den Lehrpersonen der volle oder ein Teil des vollen Lohnes ausbezahlt wird.

Kann die Arbeitsfähigkeit nicht vollständig wiederhergestellt werden, sind die Regelungen im Rahmen der IV (Invalidenversicherung) massgebend (vgl. dazu z.B. die Informationen des Aargauischen Lehrerverbandes, Kaufmann, 2009).

Für ältere Lehrpersonen sind kantonale Regelungen in Bezug auf die Altersentlastung und die Regelungen der kantonalen Pensionskassen bezüglich des flexiblen Übergangs in den Ruhestand relevant.

Grössere Versicherungen führen branchenspezifische Statistiken zu Unfall- und Krankheitshäufigkeit. Wegen der Parzellierung im Lehrberuf fehlen bei den Versicherungen sehr oft aussagekräftige Zahlen.

# EBENE GEMEINDE/LOKALE BEHÖRDEN

## VORGABEN/EMPFEHLUNGEN

### **Anstellungsvertrag und Rahmenvorgaben**

Auf der Ebene der (Schul-)Gemeinden haben der Anstellungsvertrag, der den Vorschriften der Kantone entsprechen muss, und die Rahmenvorgaben zur Ausübung der Aufgaben (Berufsauftrag) einen wesentlichen Einfluss darauf, ob die Anforderungen bewältigbar oder (über-)belastend sind. Es gehört zu den Aufgaben der kantonalen Lehrerverbände, Einfluss zu nehmen, damit möglichst vorteilhafte Verträge entstehen und ihren Mitgliedern die relevanten Informationen über die Arbeitsverträge zur Verfügung zu stellen.

## PRÄVENTION/INTERVENTION

### **Ausstattung der Schulen (Infrastruktur)**

In den meisten Kantonen sind die Gemeinden für die Schulgebäude und deren Ausstattung verantwortlich. Sie tragen dafür die Verantwortung, dass die Schulgebäude und -räume den Vorgaben der Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (s. S. 25) und den kantonalen Vorgaben entsprechen. Geeignete Räume für zeitgemässen Unterricht und die passende Infrastruktur wie z.B. die Qualität der ICT-Ausrüstung sind weitere wichtige Faktoren für das Wohlbefinden und die Gesundheit der Lehrpersonen. Sehr viel Know-how in Bezug auf diesen Bereich hat das Netzwerk Bildung und Architektur:

**LINK: HOMEPAGE NETZWERK BILDUNG UND ARCHITEKTUR**

<http://www.netzwerk-bildung-architektur.ch/index.php?id=137>

## VERSICHERUNGEN

### **Von den Gemeinden abgeschlossene Unfallversicherungen**

In Kantonen, in denen die Gemeinden die Unfallversicherungen für die Lehrpersonen abschliessen, sind dieselben Faktoren relevant wie bei den kantonal abgeschlossenen Versicherungen (s. S. 30).



# EBENE SCHULLEITUNG

## VORGABEN/EMPFEHLUNGEN

Auf der Ebene der Schulleitung muss zwischen zwei Arten von Vorgaben unterschieden werden: Einerseits gibt es Vorgaben und Empfehlungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz, welche für die Schulleitungen relevant sind.

Andererseits erlässt die Schulleitung Vorgaben, welche für die Lehrpersonen relevant sind. Diese Vorgaben bestimmen die Schulorganisation und haben einen grossen Einfluss auf die sozialen Beziehungen und das Schulklima

In diesem Abschnitt werden zunächst die für die Schulleitung relevanten Vorlagen vorgestellt: das Merkblatt der EKAS (EKAS s. S. 26) mit den 10 Elementen des ASA-Konzeptes und daran anschliessend das Modulbuch Schulen, in dem einzelne Elemente dieses ASA-Konzeptes konkretisiert sind.

Anschliessend wird auf Rahmenvorgaben der Schulleitung mit Relevanz für die Lehrpersonen hingewiesen.

### **Merkblatt: 10 Elemente des ASA-Konzeptes für Sicherheit und Gesundheitsschutz**

Wie weiter oben erwähnt, müssen Schulen mit mehr als 50 Mitarbeitenden ein Konzept für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz nachweisen können. Schulen mit weniger als 50 Mitarbeitenden müssen das Konzept nicht nachweisen können, die allgemeinen diesbezüglichen Verpflichtungen gelten aber auch für sie.

Auf einem Merkblatt der EKAS sind 10 Elemente für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der betrieblichen Gesundheitsförderung übersichtlich dargestellt, beziehen sich jedoch auf Betriebe und nicht auf Schulen. Trotzdem bieten sie auch für Schulen einen Orientierungsrahmen für ein entsprechendes Konzept, resp. für die Erfüllung der entsprechenden Verpflichtungen. Die 10 Elemente lauten:

1. Sicherheitsleitbild (Welches sind die Ziele?)
2. Sicherheitsorganisation (Wer sind die Verantwortlichen im Betrieb?)
3. Ausbildung, Instruktion, Information
4. Sicherheitsregeln
5. Gefahrenermittlung, Risikobeurteilung (Wo gibt es Gesundheitsrisiken?)
6. Massnahmenplanung und -realisierung
7. Notfallorganisation
8. Mitwirkung (Wie wird die Mitwirkung der Betroffenen sichergestellt?)
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?)

Anhang:

Zusätzliches Element:

Betriebliche Gesundheitsförderung (Welche präventiven Massnahmen gegen Gesundheitsstörungen werden im Betrieb umgesetzt?)

**LINK: MERKBLATT: DIE 10 ELEMENTE DES ASA-KONZEPTES FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ UND DER BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG**

<http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=28>

### **Modulbuch Schulen des Schweizerischen Vereins für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Der Schweizerische Verein für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurde im Jahr 1999 gegründet. Als Mitglieder gehören ihm der Bund, Kantone, Städte, Gemeinden, Heime, Schulen und weitere Institutionen an. Zweck des Vereins ist es, die EKAS-Richt-



linie 6508 und somit die 10 Elemente des ASA-Konzeptes für einzelne Branchen zu erarbeiten, umzusetzen und weiterzuentwickeln. Zu diesem Zweck erarbeitet der Verein u.a. Branchenlösungen, deren Konkretisierungen er in Modulbüchern festhält. Ein solches Modulbuch existiert auch für Schulen. Von den 10 Elementen des ASA-Konzeptes (s. vorangegangener Abschnitt) sind im Modulbuch Schulen die Punkte 5: Gefahrenermittlung, Risikobeurteilung und 6: Massnahmenplanung und Realisierung spezifisch für Schulen ausgearbeitet. Die Inhalte sind in der Form von Checklisten übersichtlich dargestellt und beziehen sich sowohl auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Schülerinnen und Schüler als auch auf diejenigen der Lehrpersonen. Berücksichtigt werden dabei folgende Bereiche:

1. Pause, Pausenplatz
2. Schulsport
3. Werkunterricht
4. Chemielabor
5. Gefährliche Stoffe
6. Physikalische Experimente
7. Psychosoziale Prozesse
8. Gesundheitsschutz, -förderung, Suchtmittelbekämpfung
9. Baustellen
10. Schulwegsicherung

**LINK: INFORMATIONEN ZUM VEREIN ARBEITSSICHERHEIT SCHWEIZ UND ZUM MODULBUCH**  
<http://www.arbeitssicherheitschweiz.ch/index.php?id=84&L=1index.php%3Fid%25>

Das Modulbuch selbst ist online nur gegen Bezahlung zugänglich. Es kostet CHF 590.–. Die jährlichen Weiterführungskosten belaufen sich auf 20% des Anschaffungspreises. Möglicherweise ist das der Grund dafür, dass das Modulbuch bisher wenig bekannt und genutzt wird.

### **Rahmenvorgaben der Schulleitung**

Rahmenvorgaben der Schulleitungen in Bezug auf die Schul- und Arbeitsorganisation und die Zusammenarbeit haben einen Einfluss auf die Belastungssituation der Lehrpersonen. Diese Vorgaben unterscheiden sich kantonal und standortbezogen. Empfehlungen für eine gesundheitsförderliche Ausgestaltung sind im nächsten Abschnitt (Prävention/Intervention; salutogenes Leitungshandeln und Fragebogen/Analyseinstrumente für Schulen) enthalten.

## **PRÄVENTION/INTERVENTION**

### **Salutogenes Leitungshandeln der Schulleitung**

Den Schutz und die Förderung der Gesundheit von Lehrpersonen beschreiben Harazd, Gieske und Rolf (2009, S. 39 ff.) sowie Hundeloh (2012; 2013) als Aufgabe der Schulleitung. Schulleitende haben über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und über das eigene Führungsverhalten Einfluss auf die Gesundheit der Lehrpersonen. Harazd et al. (2009) führen diesbezüglich zwei Handlungsbereiche an und zwar das direktive salutogene Leitungshandeln und die gesundheitsfördernde Weiterentwicklung der Schule.

Das gesundheitsfördernde direktive Leitungshandeln (ebd., S. 126 ff.) meint, dass Schulleitende darauf achten, dass ihre Handlungen von den Lehrpersonen verstanden werden und dass die Lehrpersonen ihre Aufgaben als bewältigbar und bedeutsam einschätzen.

Bei der gesundheitsfördernden Weiterentwicklung der Schule (ebd., S. 128ff.) geht es erstens darum, mögliche Gesundheitsrisiken mit einer sogenannten Gefährdungsermittlung zu identifizieren. Dies geschieht mit Hilfe eines Fragebogens für die Lehrpersonen (s. S. 34). Die Auswertung der Gefährdungsermittlung sollte dann zu Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation an der Schule führen. Bei Schulentwicklungsprojekten

müssen Schulleitende darauf achten, dass die Ressourcen der Lehrpersonen nicht in mehreren parallel laufenden Projekten verzettelt werden und dass die einzelnen Etappen der Projekte bewältigbar sind.

**LINK: ZEITSCHRIFTENARTIKEL «GESUNDHEITSMANAGEMENT IN DER SCHULE»:** HUNDELOH 2013  
<http://web.fhnw.ch/plattformen/ressourcenplus/dokumentation%20downloads/dokumentation-downloads>

### **EKAS-Gefährdungsermittlung**

Bereits in den 10 Elementen des weiter oben vorgestellten ASA-Konzeptes sind Elemente der Prävention enthalten, wie z.B. bei Element 10, die Massnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung. Die EKAS (s. S. 26) stellt darüber hinaus als spezifisches Instrument für die Prävention die Broschüre zur Gefährdungsermittlung zur Verfügung. Die Gefährdungsermittlung ist eine konkrete Anleitung zur Umsetzung des Elementes 5 (Gefahrenermittlung und Risikobeurteilung) des oben erwähnten ASA-Konzeptes (s. S. 32).

Diese Broschüre ist für KMU (Klein- und mittelgrosse Unternehmen) des Dienstleistungssektors entwickelt worden und von daher nicht spezifisch auf die Schulen zugeschnitten, aber als Orientierungshilfe trotzdem geeignet. Sie ist leicht verständlich formuliert und grafisch sehr übersichtlich gestaltet.

Die darin angeregten Ermittlungen von möglichen Risiken erstrecken sich über die Bereiche

- Gebäude (S.7)
- Arbeitsplatz und Einrichtungen (S. 9)
- Mensch, Verhalten und Belastungen (S. 11)
- Arbeitsorganisation und Sonderschutz (S. 12)

Für Schulen besonders relevant sind die Punkte 19: Nichteinhalten von Arbeitszeiten und 20: Pausen und Ruhezeitenmangel sowie 23: Stress- und Arbeitsorganisation.

Zudem enthält die Broschüre Vorlagen für die Notfallorganisation (S. 16–17) und Hinweise zu den Punkten Mitwirkung der Arbeitnehmenden (S. 14) und zur Ausbildung, Instruktion und Information der Mitarbeitenden (S. 15). Zu einzelnen Punkten gibt es weiterführende Hinweise auf Informationsmaterial.

**LINK: EKAS-BROSCHÜRE FÜR DIE GEFÄHRDUNGSERMITTLUNG**  
<http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=81>

### **Fragebogen/Analyseinstrumente zur Gefährdungsermittlung an Schulen**

Wie erwähnt gibt es bisher noch kein Instrument für die Gefährdungsermittlung an Schweizer Schulen, welche alle in Tabelle 1 dargestellten Risiken abdeckt.

Ein Instrument, das spezifisch für Schulen entwickelt worden ist, aber die Bereiche Gebäude und Arbeitsplatz nur wenig berücksichtigt, ist der Fragebogen von Haradz, Gieske und Rolff (2009, S. 152–169), erschienen bei LinkLuchterhand (ISBN 978-3-472-07653-7). Dieses Instrument kann auch zur Gefährdungsermittlung verwendet werden, insbesondere im Sinne einer internen Evaluation.

Die Bereiche, die mit dem Fragebogen beleuchtet werden, sind:

- Soziale Unterstützung
- Organisationsklima/soziales Klima
- Individuelle Unterrichtsarbeit
- Arbeitsorganisation/Arbeitsbedingungen des Unterrichts
- Unterrichtsgeschehen
- Reform- und Verwaltungsarbeit
- Selbstwirksamkeitserwartung
- Direktives salutogenes Leitungshandeln
- Leitungskompetenz

Nebst diesem erst in Buchform vorhandenen Fragebogen gibt es auch verschiedene Online-Fragebogen zu spezifischen Themen, welche die Belastungssituation von Lehrpersonen beeinflussen:

- IEGL (Inventar zur Erfassung von Gesundheitsressourcen im Lehrberuf)  
<http://coping.at/index.php?kurzbeschreibung-iegl>
- SNGS: Qualitätskriterien gesundheitsfördernder Schulen (Darin sind auch Kriterien für die psychosoziale Gesundheit von Lehrpersonen enthalten.):  
<http://upload.sitesystem.ch/B2DBB48B7E/5B4613A676/F2FB8BD5F2.pdf>
- IQES (Instrumente für die Qualitätsentwicklung und Evaluation in Schulen)  
<https://www.iqesonline.net/index.cfm?id=94923064-e0c6-b4e6-2d2f-1cc64ad1d9d8>
- S-Tool für Schulen (Online-Befragung zu Ressourcen und Belastungen auf Verhaltens- und Verhältnis-Ebene ab 2016 verfügbar):  
<http://www.gesunde-schulen.ch> > BGF in Schulen

# EBENE SCHULTEAM

## PRÄVENTION / INTERVENTION

Auf der Ebene des Schulteams geht es im Hinblick auf die Prävention darum, Ressourcen zu fördern und die Belastungen zu reduzieren. Dazu einige Beispiele:

### Ressourcen fördern

**Soziale Unterstützung:** Zu den wichtigsten Ressourcen eines Schulteams gehören Formen der sozialen Unterstützung wie z.B. Austausch oder kollegiale Beratungen.

**Arbeitsklima:** Das Arbeitsklima kann auf der Ebene des Schulteams durch gegenseitige Wertschätzung, Anerkennung und Respekt vor Unterschiedlichkeiten sowie durch eine entwicklungsfördernde Fehlerkultur, eine offene Kommunikation und hohe Konfliktlöse-Kompetenz gefördert werden.

### Belastungen reduzieren

Belastungen können auf der Ebene des Schulteams v.a. durch die Förderung einer entlastenden Zusammenarbeit erreicht werden wie z.B. die arbeitsteilige Erarbeitung und der Austausch von Unterrichtsvorbereitungen oder Prüfungen oder ein einheitliches Vorgehen bei Disziplinproblemen.

In den letzten paar Jahren sind verschiedene neue Bücher zum Thema Gesundheitsschutz und -förderung auf individueller und schulischer Ebene erschienen, u.a.:

- Gesundheitsförderung für Lehrpersonen und Schulleitungen. Ein Praxishandbuch als Beitrag zur Schulentwicklung. Herausgegeben von den Departementen Bildung, Kultur und Sport sowie Gesundheit und Soziales, Aargau (2015). Bern: hep Verlag.
- Gesundheitsmanagement an Schulen. Prävention und Gesundheitsförderung als Aufgaben der Schulleitung. Hundeloh, Heinz (2012). Weinheim: Beltz.
- Herausforderung Lehrer\*gesundheits. Handreichung zur individuellen und schulischen Gesundheitsförderung. Heyse, Helmut (2011). Seelze: Kallmeyer.
- Lehrer\*gesundheits. AGIL – Das Präventionsprogramm für Arbeit und Gesundheit im Lehrerberuf. Hillert, Andreas (Hrsg.) (2012). Stuttgart: Schattauer.
- Lehrer und Gesundheit. Kutting, Dirk (2009). Göttingen: Vandernhoeck & Ruprecht.
- Stressmanagement für Lehrerinnen und Lehrer. Ein Trainingsbuch mit Kopiervorlagen. Kretschmann, Rudolf (2012). 4. Auflage. Weinheim: Beltz.

## AUFSICHT / KONTROLLE

### Merkblatt SECO – Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz: Was tun?

Das SECO hat auf einem Merkblatt festgehalten, wie Arbeitnehmende vorgehen können, wenn sie ein Gesundheitsrisiko an ihrem Arbeitsplatz feststellen. Ein spezifisches Merkblatt für Schulen gibt es nicht. Die Hinweise auf dem SECO-Merkblatt eignen sich aber mit Vorbehalten auch für das Vorgehen an Schulen.

Das SECO empfiehlt den Arbeitnehmenden, die Arbeitgebenden auf das Risiko aufmerksam zu machen. Wenn betriebsintern keine Lösung gefunden werden kann, empfiehlt das SECO, Fachleute für den Gesundheitsschutz beizuziehen oder sich an die kantonalen Arbeitsinspektorate zu wenden. Bei Härtefällen können Betriebe oder Schulen bei den Arbeitsinspektoraten wie erwähnt auch angezeigt werden (s. S. 30).

Bei Risiken durch die Arbeitsaufgaben und die Schulorganisation oder Risiken durch die sozialen Beziehungen (vgl. Abschnitt 9) sind die Fachstellen für Lehrpersonen- und Schulberatung geeignete Ansprechpersonen (s. S. 29).

**LINK: MERKBLATT SECO – GESUNDHEITSRISIKO AM ARBEITSPLATZ: WAS TUN?**

<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02747/>

Siehe Rubrik «Printdownloads» am rechten Rand der Seite.

**LINK: HOMEPAGE IVA MIT DEN ADRESSEN DER KANTONALEN ARBEITSINSPEKTORATE**

<http://www.iva-ch.ch/ueber-uns/mitgliederverzeichnis>

(Anmeldung erforderlich)

**LINK: ADRESSEN DER KANTONALEN FACHSTELLEN FÜR LEHRER- UND SCHULBERATUNG**

<http://web.fhnw.ch/plattformen/ressourcenplus/dokumentation%20downloads/dokumentation-downloads>

# PERSÖNLICHE EBENE

## PRÄVENTION / INTERVENTION

Auch auf der individuellen Ebene kann Fehlbeanspruchungen vorgebeugt werden, indem die eigenen Ressourcen aktiviert und die Belastungen reduziert werden.

### **Ressourcen aktivieren**

- Fähigkeiten erweitern wie z.B. Erholungs-, Genuss- oder Konfliktfähigkeit
- Hilfreiche Entspannungsmethoden kennen und regelmässig anwenden
- Mikropausen tagsüber bewusst zur Entspannung nutzen
- Soziale Unterstützung suchen und annehmen
- Fokussierung auf die positiven Dinge
- Einen gesundheitsorientierten Lebensstil pflegen wie z.B. Ausgleich zur Arbeit gewährleisten, ausreichend Erholung und Bewegung, gesunde Ernährung, soziale Kontakte ausserhalb der Arbeit etc.
- Hilfs- und Unterstützungsangebote annehmen

### **Belastungen reduzieren**

- Prioritäten setzen und Unwichtiges von der Pendenzenliste streichen
- Die eigenen Perfektionsansprüche überprüfen und gegebenenfalls reduzieren
- Arbeitsorganisation optimieren (Zeit, Arbeitstechnik, Ablagesystem)
- Entlastende arbeitsteilige Zusammenarbeit mit Kolleg/innen aufbauen

# KAPITEL 11

## LITERATURVERZEICHNIS

- BAG. (2007). *Bericht in Erfüllung der Postulate Humbel Näf (05.3161) und SGK-SR (05.3230), Prävention und Gesundheitsförderung und der Schweiz*.  
Online unter: <http://web.fhnw.ch/plattformen/ressourcenplus/dokumentation%20downloads/dokumentation-downloads>
- Bundesamt für Statistik (2012). *Lehrkräfte nach Bildungsstufe und Hochschulpersonal 1999–2012*.  
Online unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/02/data/blank/03.html> (30.12.2013).
- Eggenschwiler, K. (2002). *Akustik von Schulzimmern und Auditorien. Forum gesundes Bauen*.  
Online unter: [http://www.empa.ch/plugin/template/empa/\\*/16320](http://www.empa.ch/plugin/template/empa/*/16320) (19.2.2014).
- EKAS (Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit) (ohne Jahr). *safe at work. Unfälle verhüten, Leben retten*.  
Online unter: <http://www.safeatwork.ch/de/arbeitssicherheit/arbeitssicherheit.html> (30.6.2014).
- EKAS (Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit) (2008). *Statistik der Unfallversicherung, UVG*.  
Online unter: [http://unfallstatistik.ch/d/neuza/wirt\\_abteilung\\_d.htm#anfang](http://unfallstatistik.ch/d/neuza/wirt_abteilung_d.htm#anfang) (21.2.2013).
- GF (Gesundheitsförderung Schweiz) (2010). *Setting. quint-essenz. Qualitätsentwicklung in Gesundheitsförderung und Prävention, Gesundheitsförderung Schweiz*.
- Gschwind, K. & Ziegele, U. (2010). *Intervention, Prävention, Früherkennung: Drei Funktionen, viele Kompetenzen. SozialAktuell*, 12, 12–15.
- Harazd, B., Gieske, M. & Rolff, H.-G. (2009). *Gesundheitsmanagement in der Schule. Lehrergesundheitsmanagement als neue Aufgabe der Schulleitung*. Köln: Wolters Kluwer.
- Heyse, H. (2011). *Herausforderung Lehrergesundheit. Handreichungen zur individuellen und schulischen Gesundheitsförderung*. Seelze: Kallmeyer.
- Hillert, A., Lehr, D., Koch, S., Bracht, M., Ueing, S., Sosnowsky-Waschek, N. & Baum, C. (2012). *AGIL – Arbeit und Gesundheit im Lehrberuf. Die Module in praktischer Anwendung*. Buch/DVD. Stuttgart: Schattauer.
- Hundeloh, H. (2012). *Gesundheitsmanagement an Schulen. Prävention und Gesundheitsförderung als Aufgaben der Schulleitung*. Weinheim: Beltz.
- Hundeloh, H. (2013). *Gesundheitsmanagement an Schulen. Prävention und Gesundheitsförderung als Aufgaben der Schulleitung. Pädagogik*, 65 (6), 34–37.
- Kaluza, G. (2011). *Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung (2. Aufl.)*. Berlin: Springer.
- Kaufmann, U.N. (2009). *Wie ist die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall geregelt?* Schulblatt AG/SO, 15, S. 15.  
Online unter: [http://www.alv-ag.ch/cms/upload/pdf/ratgeber/ratgeber\\_15-2009.pdf](http://www.alv-ag.ch/cms/upload/pdf/ratgeber/ratgeber_15-2009.pdf) (1.1.2014).
- Knutti, R. (2011). *9. Nationales Diskussionsforum Berufsassoziierte Gesundheitsstörungen*. IZA, Zeitschrift für Sicherheit und Gesundheit 2/2011.
- Kramis-Aebischer, K. (1995). *Stress, Belastungen und Belastungsverarbeitung im Lehrberuf*. Bern: Haupt.

- Kretschmann, R. (2012). *Stressmanagement für Lehrerinnen und Lehrer. Ein Trainingsbuch mit Kopiervorlagen*. 4. Aufl. Weinheim: Beltz.
- Kunz Heim, D., Sandmeier A. & Krause, A. (2014). *Negative Beanspruchungsfolgen bei Schweizer Lehrpersonen. Beiträge zur Lehrerbildung* 32(2), 280–295.
- Kutting, D. (2009). *Lehrer und Gesundheit*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Landert, C. & Brägger, M. (2009). *LCH Arbeitszeiterhebung 2009. Bericht zur Erhebung bei 5000 Lehrpersonen im Zeitraum Oktober 2008–September 2009*. Zürich: Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH.  
Online unter: <http://www.lch.ch> (14.1.2014).
- Moshammer H. (2010). Respiratorische Reihenuntersuchungen an Schülern: Entscheidungsgrundlagen für die kommunale Gesundheitspolitik? *Atemwegs- und Lungenkrankheiten* 36: 90–93.
- Oester, M. (2010). *Burnout: Zahlt die Unfallversicherung? Gesundheitstipp 1, 19.1.2010*.  
Online unter: <http://www.gesundheitstipp.ch/artikel/d/burnout-zahlt-die-unfallversicherung/> (19.2.2014).
- Petermann, F. Th. (2005). *Rechte und Pflichten des Arbeitgebers gegenüber psychisch labilen oder kranken Arbeitnehmern. Arbeitsrecht. Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung*, 1, 1–12.
- Portmann, W. (2010). *Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für Stressfolgen – Haftung wegen übermässigem Arbeits- und Leistungsdruck. persorama*, 1, 74–78.
- Rothland, M. & Terhart, E. (2007). *Beruf: Lehrer – Arbeitsplatz Schule. Charakteristika der Arbeitstätigkeit und Bedingungen der Berufssituation*. In M. Rothland (Hrsg.). *Belastung und Beanspruchung im Lehrberuf. Modelle, Befunde, Interventionen* (S. 11–31). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rudow, B. (1999). *Der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Lehrerberuf. Gefährdungsbeurteilung der Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern*. Ludwigsburg: Süddeutscher Pädagogischer Verlag.
- SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) (2003). *Zusammenfassung der Studie «Die Kosten von Stress in der Schweiz»*. Bern: SECO.  
Online unter: <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/01511/> (10.1.2014).
- SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) (Hrsg.) (2010). *Kurzfassung der Stressstudie 2010. Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*. Bern: SECO – Direktion für Arbeit.  
Online unter: <http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/?msg-id=40970> (10.2.2014).
- SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) (2011). *Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz. Gesundheitsschutz* (8. Überarbeitung). Bern: SECO – Direktion für Arbeit.  
Online unter: <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/01625/> (10.1.2014).
- SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) (2013a). *Arbeit und Gesundheit – Schwangerschaft, Geburt, Stillzeit*.  
Online unter: <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/01835/index.html?lang=de> (12.5.2014).
- SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) (2013b). *Portrait Bereich Arbeitsbedingungen*.  
Online unter: <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/02419/index.html?lang=de> (20.5.2014).



- SUVA (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt) (ohne Jahr). *Welches sind Ihre Pflichten auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes?* Luzern: suvapro.  
Online unter: <http://web.fhnw.ch/plattformen/ressourcenplus/dokumentation%20downloads/dokumentation-downloads>
- SUVA (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt) Abteilung Arbeitsmedizin (2013). *Factsheet Berufskrankheiten*.  
Online unter: <http://www.suva.ch/factsheet-berufskrankheiten.pdf> (28.11.2013).
- Trachsler, E., Brügggen, S., Nido, M., Ackermann, K. & Ulich, E. (2008). *Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen von Lehrpersonen und Schulleitungen im Kanton Aargau 2008: Ergebnis der Untersuchung im Auftrag des Departements Bildung, Kultur und Sport (BKS, Kanton Aargau)*. Zürich: iafoB.  
Online unter: [http://edudoc.ch/record/29732/files/08-11-arbeitszeitstudie\\_bericht.pdf](http://edudoc.ch/record/29732/files/08-11-arbeitszeitstudie_bericht.pdf) (1.9.2014).
- Trachsler, E., Brügggen, S., Nido, M., Ulich, E., Inversini, S., Wülser, M. & Herms I. (2006). *Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen in der Thurgauer Volksschule – Teilstudie Lehrkräfte*. Pädagogische Hochschule Thurgau.
- Trachsler, E., Ulich, E., Inversini, S. & Wülser, M. (2003). *Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen der Thurgauer Volksschullehrkräfte angesichts der laufenden Bildungsoffensive*. Pädagogische Hochschule Thurgau.
- Ulich, E., Inversini, S. & Wülser, M. (2002). *Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen der Lehrkräfte des Kantons Basel-Stadt*. Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung, Obere Zäune 14, 8001 Zürich.
- Wallner, P., Kundi, M., Moshhammer, H., Piegler, K., Hohenblum, P., Scharf, S., Frohlich, M., Damberger, B., Tappler, P. & Hutter, H.P. (2012): Indoor air in schools and lung function of Austrian school children. *Journal of Environmental Monitoring*. 14 (7): 1976–1982.
- WHO (1948). *Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference*, New York, 19–22 June, 1946; signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Official Records of the World Health Organization, no. 2, p. 100) and entered into force on 7 April 1948.  
Online unter: <http://www.who.int/library/collections/historical/en/index3.html> (21.3.2013).