



Bericht

der Landesregierung

Arbeitszeiten und Arbeitsbelastungen von Lehrkräften

Drucksachen 18/4725 und 18/4760

Federführend ist das Ministerium für Schule und Berufsbildung

Bericht über die Arbeitszeiten und Arbeitsbelastungen von Lehrkräften

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Erkenntnisse zur Arbeitssituation von Lehrkräften in Schleswig-Holstein	6
3. Maßnahmen des BGM	7
3.1 Vereinbarung nach § 59 MBG	7
3.2 Bereits ergriffene Maßnahmen	8
3.2.1 Arbeitsgruppe BGM	8
3.2.2 Fehlzeitenstatistik	9
3.2.3 Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz	9
3.2.4 Arbeitsmedizinischer Dienst	10
3.2.5 Fortbildungsangebote am IQSH	13
3.2.5.1 Schulentwicklungstage	13
3.2.5.2 Veranstaltungen zum Thema Lehrkräftegesundheit	14
3.2.5.3 Trainingsangebote für Lehrkräfte	14
3.2.5.4 Landesfachtag Lehrergesundheit	15
3.2.5.5 Angebote für schulische Führungskräfte	15
3.2.5.6 Betriebliche Suchthilfe für Lehrkräfte	16
3.3 Maßnahmen, die sich in der Planung befinden	17

Der Schleswig-Holsteinische Landtag hat mit Drucksache 18/4760 die Landesregierung zur Vorlage eines schriftlichen Berichtes aufgefordert, in dem dargestellt wird, welche Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement entsprechend der Vereinbarung vom 2. Februar 2015 in den Schulen des Landes umgesetzt worden sind und welche weiteren Planungen bestehen. In diesen Bericht sollen auch Erkenntnisse hinsichtlich der Entwicklung der tatsächlichen Arbeitsbelastung der Lehrkräfte durch Unterricht und außerunterrichtliche Tätigkeiten einfließen.

1. Einleitung

Die Landesregierung hatte 2014 - ein Jahr vor Abschluss der Vereinbarung nach § 59 MBG - in einem Bericht an den Landtag zum Thema „Gesundheitliche Belastungen von Schülerinnen und Schülern und Lehrkräften in Schleswig-Holstein“ (Drs. 18/1517) die im Bereich der Lehrkräftegesundheit bereits vorhandenen Maßnahmen zu Gesundheitsförderung, Vor- und Fürsorge, Rehabilitation und Arbeitsschutz dargestellt (S. 10-13). Tragende Säulen der dort aufgeführten Aktivitäten sind demnach das Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH), der Arbeitsmedizinische Dienst und der Schulpsychologische Dienst. Das 2012 gegründete IQSH-Zentrum für Prävention - Gesunde Schule, Sucht und Gewaltprävention bietet einen umfangreichen Katalog an Schulentwicklungstagen, Fortbildung für Führungskräfte und Einzelveranstaltungen für Lehrkräfte an. Auf der Homepage der Landesregierung sind Informationen zum Stichwort „Lehrergesundheit“ abrufbar (www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/G/gesundheit_lehrer.html). Der Arbeitsmedizinische Dienst widmet sich den Aufgaben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und anderen Arbeitsschutzvorschriften und bietet Schulungen und Einzelberatungen zur Gesundheitsförderung und -prävention an. Der Schulpsychologische Dienst unterstützt Lehrkräfte und Schulleiterinnen und Schulleiter in Fragen der Gesundheitsförderung, der Vorsorge und der Rehabilitation. Alle diese Maßnahmen bestehen weiterhin.

Lehrkräftegesundheit ist in einer zunehmend komplexeren schulischen Arbeitswelt mit vielfältigen Anforderungen ein wichtiges Thema für Lehrkräfte in jeder Phase ihrer Berufslaufbahn und für Schulleitungen im Rahmen ihrer Führungsverantwortung. Lehrerinnen und Lehrer werden von vielen Seiten gefordert: Von Schülerinnen und Schülern, von den Eltern, aber auch von der Schulleitung und dem Kollegium. Der

gesellschaftliche Wandel wirkt sich auch auf die Schullandschaft aus und wird von den Lehrkräften sehr unterschiedlich erlebt und bewertet. Die Ergebnisse der Potsdamer Studie zur psychischen Gesundheit im Lehrerberuf (vgl. z. B. Schaarschmidt, U./Fischer, A. W.: Bewältigungsmuster im Beruf. Göttingen 2001) zeigen Aspekte auf, die für Fortbildungen in diesem Bereich von Bedeutung sind. In der Studie wurden drei Bereiche benannt, die für die psychische Gesundheit von Lehrkräften und deren Umgang damit bedeutend sind: Berufliches Engagement, Widerstandskraft gegenüber Belastungen und die berufsbegleitenden Emotionen.

Im Mai 2015 wurde im Deutschen Ärzteblatt von Klaus Scheuch, Eva Haufe und Reingard Seibt eine umfassende Übersichtsarbeit zum Thema Lehrkräftegesundheit veröffentlicht (www.aerzteblatt.de/archiv/170601). Neben einer selektiven Literaturrecherche unter Einbeziehung von Forschungsergebnissen der Autoren wurden Daten der gesetzlichen Krankenversicherung zu Arbeitsunfähigkeiten, Langzeiterkrankungen und Dienstunfähigkeiten ausgewertet. Im Ergebnis werden folgende Befunde referiert: „Lehrkräfte zeichnen sich gegenüber der Allgemeinbevölkerung durch ein gesundheitsförderliches Verhalten und geringer ausgeprägte kardiovaskuläre Risikofaktoren, ausgenommen Hypertonie, aus. Wie in anderen Berufsgruppen gehören Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu den häufigsten Diagnosen. Psychische und psychosomatische Erkrankungen kommen dagegen bei Lehrkräften häufiger vor als in anderen Berufen, ebenso unspezifische Beschwerden wie Erschöpfung, Müdigkeit, Kopfschmerzen und Angespanntheit. Zwar wird bei drei bis fünf Prozent der Lehrkräfte ein Burn-out angenommen, allerdings gibt es diesbezüglich keine verlässlichen Daten. Grund dafür sind unter anderem die unterschiedlichen Interpretationen des Begriffs. Der Krankenstand gesetzlich krankenversicherter Lehrkräfte liegt unter dem der Pflichtversicherten insgesamt und bundesdurchschnittlich (nur alte Bundesländer) bei 4,4 Prozent. (...) Der Anteil krankheitsbedingter Frühpensionierungen ist seit 2001 von über 60 Prozent stetig rückläufig und beträgt bei einem Durchschnittsalter von 58 Jahren für verbeamtete Lehrkräfte gegenwärtig 19 Prozent. Hauptgründe für Frühpensionierungen sind psychische und psychosomatische Erkrankungen, die in 32-50 Prozent aller Fälle als Grund angeführt werden“ (ebenda, S. 237). Als Fazit der Übersichtsarbeit formulieren die Autorinnen und der Autor, dass eine „Änderung der Rahmenbedingungen im Bereich des Bildungsauftrages (...) nicht automatisch zur Erhaltung und Förderung von Arbeitsfähigkeit wie

Gesundheit führt. Gerade im Lehrerberuf sind eine individuelle Beurteilung und Beratung bedeutend.“ Erforderlich dazu seien ein „Kompetenznetz, in das neben behandelnden Ärzten auch Psychologen, Psychiater und Psychosomatiker eingebunden sein sollten.“ (ebenda, S. 354)

2. Erkenntnisse zur Arbeitssituation von Lehrkräften in Schleswig-Holstein

Wissenschaftliche Erkenntnisse zur Arbeitsbelastung der Lehrkräfte in Schleswig-Holstein liegen nicht vor. Es lassen sich aber Hinweise finden, dass die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein zumindest aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen nicht grundsätzlich stärker belastet sind als Lehrkräfte in anderen Ländern der Bundesrepublik Deutschland. Es gibt auch keine Anzeichen, dass auf die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein grundsätzlich andere und zusätzliche Anforderungen zugekommen sind.

Zieht man die Übersicht der Kultusministerkonferenz zu den „Pflichtstunden der Lehrkräfte an allgemein bildenden und beruflichen Schulen“ heran, liegen die Pflichtstunden der Lehrkräfte in Schleswig-Holstein in den verschiedenen Schularten im Durchschnitt der Pflichtstunden der anderen Länder - bei erheblichen Variationen der Schularten untereinander und innerhalb einzelner Schularten. In allen Bundesländern gibt es Ermäßigungen für bestimmte Altersgruppen. Diese beginnen in einigen Ländern mit dem Erreichen des 55. Lebensjahres, in den meisten Ländern mit Erreichen des 58. Lebensjahres (so auch in Schleswig-Holstein). Ab dem 60. Lebensjahr gibt es in allen Ländern Ermäßigungen. Der Umfang der Ermäßigungen beginnt bei 0,5 Stunden und umfasst höchstens drei Stunden und wird mit Blick auf die Teilzeit der Lehrkräfte in allen Ländern noch zusätzlich differenziert. In Schleswig-Holstein erhalten die Lehrkräfte ab 58 Jahren eine Stunde, ab 60 Jahren zwei Stunden und ab 63 Jahren drei Stunden Ermäßigungen. Bei mindestens $\frac{3}{4}$ -Deputat erfolgen die Ermäßigungen in der gleichen Höhe wie bei Vollzeitlehrkräften. Bei weniger als einem $\frac{3}{4}$ -Deputat wird eine halbe Ermäßigung gewährt. Schwerbehinderte Lehrkräfte erhalten auf Antrag eine Ermäßigung der Pflichtstunden, die vom Grad der Behinderung abhängig ist und mit einer Stunde bei 50 Prozent GdB beginnt und bei sechs Unterrichtsstunden bei 100 Prozent GdB endet. Auch bei der Beeinträchtigung der Dienstfähigkeit infolge Krankheit kann eine ggf. vorübergehende Ermäßigung der Pflichtstunden beantragt werden (Landesverordnung über die regelmäßige Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte vom 30. April 2014, NBL. MBW S. 123). Auch diese Maßnahmen

werden dazu beigetragen haben, dass der Anteil der Lehrkräfte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurden, von 2004 bis 2010 bei über 20 Prozent lag und seit 2013 auf eine Quote von rund 14 Prozent gesunken ist (2015: 14,3 Prozent).

Eine im November 2016 im Rahmen der externen Evaluation des IQSH veröffentlichte Studie „Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften in Schleswig-Holstein: Ergebnisse einer Befragung im Jahr 2016“ zeigt auf, dass die weit überwiegende Mehrzahl der Befragten (87%) nach eigenen Angaben an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Etwa die Hälfte der Lehrkräfte besuchte ein oder zwei Veranstaltungen innerhalb von zwei Jahren. Im Mittelpunkt der besuchten Fortbildungen stehen Veranstaltungen zu fachdidaktischen Themen, fachlichen Themen ohne unmittelbaren Unterrichtsbezug sowie die Themen Fachanforderungen, Lehrpläne und Bildungsstandards. Befragt nach dem wahrgenommenen Fortbildungsbedarf werden drei miteinander in Zusammenhang stehende Themen genannt: Die Förderung lernschwacher Schülerinnen und Schüler, die Integration von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie das Thema individuelle Förderung. Außerdem bewerten die Lehrkräfte ihre Kompetenzen in Bezug auf die Unterstützung und Stabilisierung ihrer eigenen (psychischen) Gesundheit noch nicht als ausreichend. Hier wird von knapp über 50 Prozent der Lehrkräfte ein hoher und sehr hoher Bedarf an Fortbildungsangeboten angegeben. Lehrkräfte äußern auch Bedenken, den durch eine Teilnahme an einer Fortbildung ausfallenden Unterricht nacharbeiten oder durch eine andere Lehrkraft ersetzen zu können und sehen darum ggf. von einer Fortbildungsteilnahme ab. Diesen Überlegungen stimmen ca. ein Drittel der befragten Lehrkräfte zu; insbesondere diejenigen, die noch über wenig Unterrichtserfahrung verfügen. Diese Studie wird derzeit ausgewertet.

3. Maßnahmen des BGM

3.1 Vereinbarung nach § 59 MBG

Vor dem Hintergrund der bereits bestehenden Einrichtungen und Aktivitäten zum Thema Gesundheitsmanagement im Bereich des MSB (siehe dazu die folgenden Ausführungen unter 3.2) stellt der Abschluss der Vereinbarung nach § 59 MBG Schleswig-Holstein zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung zwischen dem Ministerpräsidenten und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vom 2. Februar 2015

einen wichtigen Meilenstein für die weitere Entwicklung auch des Themas Lehrkräftegesundheit dar.

Gemäß der Vereinbarung versteht sich BGM als eine ganzheitliche Betrachtungs- und Vorgehensweise zur dauerhaften systematischen Bewertung, Beeinflussung und Steuerung von gesundheitsrelevanten Faktoren der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsweise (S. 5). Die Vereinbarung gilt für alle Behörden, Einrichtungen und Bereiche der unmittelbaren Landesverwaltung einschließlich der Schulen. Sie enthält einen umfänglichen Maßnahmenkatalog zu den Themen Arbeitsfähigkeit und Gesundheit, Prävention und Umgang mit Erkrankungen.

Bei den Bestimmungen zur Durchführung des BGM wird im § 59 unter Ziff. 8.1.3 auf die spezifische Situation der Schulen eingegangen:

„Die Organisation und Umsetzung des BGM im Bereich der Schulen mit einer großen Zahl an Dienststellen muss deren besondere Situation berücksichtigen. Für einen Teil des Personals sowie für die Gebäude liegt die Zuständigkeit bei den Schulträgern. Die Größe der Personalkörper weist eine große Spannweite auf. Insbesondere für kleine Personalkörper (z.B. Grundschulen) muss dies bei der Ausgestaltung des BGM berücksichtigt werden. Zur Erreichung der Ziele dieser Vereinbarung sind für den Schulbereich nach derzeitiger Einschätzung angepasste Vorgehensweisen und Zeitpläne erforderlich. Hierzu wird das Ministerium für Schule und Berufsbildung zeitnah Verhandlungen zum Abschluss einer ergänzenden und konkretisierenden Vereinbarung zur Umsetzung des BGM mit dem Hauptpersonalrat der Lehrkräfte für den Schulbereich aufnehmen.“

3.2 Bereits ergriffene Maßnahmen

3.2.1 Arbeitsgruppe BGM

Das MSB hat unmittelbar nach Abschluss der § 59-Vereinbarung eine hausinterne Arbeitsgruppe zu deren Umsetzung im Schulbereich eingerichtet. Daran beteiligt sind neben dem Hauptpersonalrat-Lehrkräfte die Schulaufsichten und Lehrpersonalreferate sowie die Vertreter aus dem IQSH, der Suchtberatung, des schulpsychologischen und des arbeitsmedizinischen Dienstes. Begleitet wird die AG von einem Vertreter der Staatskanzlei. In einem ersten Arbeitsschritt hat die AG BGM einen Abgleich der Anforderungen der § 59-Vereinbarung mit den bereits bestehenden Aktivitäten im Schulbereich vorgenommen. Ziel war es, auf der Basis dieser ersten Bestandsaufnahme zu ermitteln, wo noch Desiderate bestehen und was die nächsten

Schritte sein sollen, um die Vereinbarung im Schulbereich mit Leben zu erfüllen. Dabei bestätigte sich, dass das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement im Schulbereich bereits auf der Agenda ist. In den vergangenen Jahren wurde auch an Schulen in diesem Themenfeld viel getan.

3.2.2 Fehlzeitenstatistiken

Fehlzeitenstatistiken gelten in der § 59-Vereinbarung als ein Spätindikator, der vor allem im Zusammenhang mit anderen Indikatoren aus der Statuserhebung Aufschlüsse über gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen geben kann. Seit Oktober 2015 melden die Schulen in Schleswig-Holstein über eine Datenbank monatlich jeweils folgende Daten bezüglich des Krankenstandes von Lehrkräften (jeweils unabhängig von Vollzeit/ Teilzeit):

- Anzahl der Lehrkräfte
- Krankheitstage der Lehrkräfte
- Anzahl der erkrankten Lehrkräfte

Als Krankheitstag gilt dabei jeder Tag, an dem eine Lehrkraft krankheitsbedingt abwesend bzw. krankgeschrieben ist. Es werden also auch Tage als Krankheitstage gemeldet,

- wenn eine Lehrkraft zunächst in der Schule anwesend ist und sich dann krankheitsbedingt abmeldet,
- wenn eine Lehrkraft nicht für Unterricht eingeplant (z.B. wegen Teilzeit), aber krankgeschrieben ist.

Im weiteren Umsetzungsprozess der § 59-Vereinbarung wird darüber zu befinden sein, in welcher Weise diese Daten ausgewertet, interpretiert und für die Entwicklung des BGM im MSB nutzbar gemacht werden können. Dazu sollen allerdings noch weitere Erfahrungen mit dem Erhebungsverfahren gewonnen werden.

3.2.3 Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz

Gefährdungsbeurteilungen richten sich nach § 5 Arbeitsschutzgesetz. Der Arbeitgeber hat nach dieser Vorschrift durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Durch die Gefährdungsbeurteilung soll Gefährdungen be-

reits im Vorfeld durch entsprechende Maßnahmen begegnet werden (Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 12.08.2008, 9 AZR 1117/06).

Nach welchen Kriterien bei einer Prüfung vorzugehen ist, ergibt sich aus einer den Schulen im Internetangebot des Ministeriums für Schule und Berufsbildung zur Verfügung gestellten Checkliste (www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/G/gesundheit_lehrer.html), die die wesentlich in Betracht zu ziehenden Fragen aus Bereichen wie Arbeitsschutzorganisation, Brandschutz, Erste Hilfe, schwerbehinderte Lehrkräfte, schwangere Lehrkräfte, Arbeitspsychologie und -organisation sowie Gewaltpotential an der Schule im Einzelnen aufführt. Im Schulbereich werden Gefährdungsbeurteilungen im Regelfall durch die mit der arbeitsmedizinischen Betreuung der Lehrkräfte beauftragte Firma im Zusammenwirken mit Schulleitungen, Sicherheitsbeauftragten und den Personalvertretungen durchgeführt.

3.2.4 Arbeitsmedizinischer Dienst

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen des Landes Schleswig-Holstein wird seit 2004 über einen Betreuungsvertrag mit folgender Schwerpunktsetzung geregelt:

- Beratung beim Erstellen der Gefährdungsbeurteilungen,
- Umsetzung des Mutterschutzgesetzes,
- Information und Beratung zu den Themen Gesunde Schule, Verhältnis- und Verhaltensprävention, Gesundheitsförderung in der Führungs- und Eigenverantwortung, Gesundheitsmanagement,
- BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement),
- Begehung von Schulen und
- individuelle Beratung von Schulen und Lehrkräften

Wesentlicher Bestandteil der Arbeit des Arbeitsmedizinischen Dienstes ist die Vorstellung der Projektarbeit und der Inhalte arbeitsmedizinischer Betreuung in Schulleitungen und Kollegien sowie Information und Unterweisungen der Lehrkräfte (nach verschiedenen Rechtsnormen (z.B. Mutterschutzgesetz (MuSchuG), Infektionsschutzgesetz (InfSchG), Biostoffverordnung (BioStffV), Unfallverhütungsvorschrift - Grundsätze der Prävention (bisher BGV A1)). Der Wunsch von Schulen nach arbeitsmedizinischer Betreuung ist in der Regel gekoppelt an konkrete Fragestellun-

gen, wie z.B. Gefährdung durch Kinder mit infektiösen Erkrankungen (Hepatitis B/C, HIV, TBC, Salmonellen), Schadstoffproblematik durch verbaute Altlasten (Naphtalin, Künstliche Mineralfasern), gesundheitliche Beeinträchtigungen durch ungünstige Nachhallzeiten oder Schimmelpilzproblematik.

Um den Wissensstand über dieses Betreuungsangebot bei Schulleitungen zu verbessern, werden Veranstaltungen wie Schulräte- und Schulleiterdienstversammlungen, Tagungen der Berufsverbände wie auch der Personalvertretungen intensiv als Forum zur Vorstellung der Aufgabenstellung genutzt und erbringen in der Folge dann auch neue Betreuungskontakte. Als Auswirkung der Fortbildungsveranstaltungen für Schulleitungen über die jeweils zuständigen Schulämter ist 2016 die Zahl der zu beratenden Lehrkräfte und Verantwortlichen deutlich auf 97 Fälle mit einem Gesamtbetreuungsansatz von ca. 398 Stunden angestiegen. Gerade bei Erschöpfungszuständen konnte darüber in zahlreichen Fällen eine vorzeitige Dienstunfähigkeit vermieden werden. Weitere konkrete Fragestellungen der Schulen, denen sich der arbeitsmedizinische Dienst widmet, sind:

- von infektiösen Kindern (z.B. Virusträger Hepatitis B/C, HIV) ausgehendes Gefährdungsrisiko für Lehrkräfte,
- hygienische Verhältnisse,
- gefahrstoffinduzierte vermutete Risikobelastung für Krebserkrankungen,
- umweltmedizinische Fragestellungen zu Belastungen durch Baumaterialien,
- Diskussion über in den Medien beschriebene Gesundheitsrisiken (z.B. Tonerstäube, Lärmbelastung),
- Krankenstandanalysen,
- tätigkeitsbedingte Erkrankungen des Rückens,
- allgemeine Gesundheitsprobleme,
- Einsatz schwangerer Lehrkräfte,
- Wiedereingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX,
- Analyse von Organisations- und Kommunikationshemmnissen,
- schul- bzw. kollegiumsinterne Mediation und
- Umgang mit suchterkrankten Lehrkräften

Der Internetauftritt zum Thema Lehrgesundheit (www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/G/gesundheit_lehrer.html) wird regelmäßig überarbeitet und ist für die Lehrkräfte und Schulleitungen aller Schulen nutzbar. Mit der Verlinkung zu allen Arbeitsschutzgesetzen, dem Landesamt für Arbeitsschutz und der Bundesanstalt für Arbeits- und Umweltschutz bietet er ein aktuelles und umfassendes Informationsportal.

In dem Projekt „Gesunde/Gesundheitsfördernde Schule“ wurde vom Arbeitsmedizinischen Dienst an 14 Schulen aller Schularten ein ganzheitliches Konzept im Rahmen von Schulentwicklungstagen zur Lehrkräfte- und Schulgesundheit erstellt. Dabei werden Elternvertretungen, Krankenkassen und andere die Schule unterstützende Organisationen eingebunden und in einzelnen Fällen auch Schirmherrschaften gewonnen. Mit diesem Ansatz konnten zum Teil die für diese Projekte erforderlichen Mittel- und Sachzuwendungen eingeworben werden. An fast allen Schulen hat sich in der Folge der Schulentwicklungstage eine Sprechstunde für Lehrkräfte vor Ort entwickelt. Lehrkräfte haben so die Möglichkeit, sich individuell betriebsärztlich beraten zu lassen. Zusätzliche Schwerpunkte der Betreuungsarbeit waren der regelmäßige Austausch mit den Schwerbehinderten- und Suchtbeauftragten und den Personalvertretungen, Fragen des Einsatzes schwangerer Lehrkräfte während Erkrankungswellen und die Begleitung in Reorganisationsprozessen der Schulen. An diesen Schulen wird die Arbeit der etablierten Gesundheitszirkel größtenteils in eigener Regie weitergeführt. Neben regelmäßigen Informationskontakten sind dort nur zusätzliche Beratungen bei speziellen Fragestellungen erforderlich gewesen.

Die seit 2012 immer wieder erforderlichen Beratungen zu posttraumatischen Belastungsstörungen nach gewaltsamen, nicht nur körperlichen, Übergriffen werden weiterhin angeboten und im Rahmen von lokalen Arbeitsgruppen (Schulämter, Schulträger) in die Präventionsstrategien aufgenommen. Die Analyse von Arbeitsbedingungen und die Hilfestellung bei der Erfassung psychomentaler Belastungen werden weiterhin mit den bewährten Instrumenten angeboten, im Besonderen in der individuellen Sprechstunde. Die Beratung der Schulleitungen in der Planung und Umsetzung von Neubau- oder Renovierungsvorhaben wird im Hinblick auf Verbesserung der Arbeitsplatzsituation zusammen mit der Unfallkasse und den Kommunen weitergeführt. Weiterhin werden schulamts- und schulbezogene Informationsveranstaltungen

gen zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz, Verhältnis- und Verhaltensprävention angeboten und die Umsetzung der Gefährdungs- und Belastungsanalysen fortgesetzt.

Die begonnenen Unterweisungen der Lehrkräfte (z.B. Infektionsgefährdung BioStffV, Schutzimpfungen, Heben und Tragen) sowie die berufsgenossenschaftlichen Untersuchungen an Förderzentren werden fortgeführt, ebenso wie die Beratung zur Umsetzung neuer Schulkonzepte mit der Berücksichtigung und Umsetzung der Aspekte der Lehrkräftegesundheit bei organisatorischen und baulichen Maßnahmen sowie die Weiterentwicklung von ganzheitlichen schulinternen Profilen „Gesunde Schule“.

3.2.5 Fortbildungsangebote am IQSH

Als einen Aspekt der Professionalisierung müssen Lehrkräfte Kompetenzen weiter ausbauen, um mit den emotional-sozialen und physischen Belastungen des Schullalltags umgehen zu können. Das IQSH bietet seit Jahren verschiedene Fortbildungsformate an, um individuelle und strukturelle Aspekte zum Thema Lehrkräftegesundheit in den Blick zu nehmen. Da das Thema ein umfassendes Wissen im Bereich der Arbeits- und Gesundheitspsychologie erfordert, wurde am IQSH ein Zentrum für Prävention eingerichtet, welches seit Jahren erfolgreich mit externen, einschlägig ausgewiesenen Referentinnen und Referenten sowie mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst zusammenarbeitet. Bei regelmäßigen Arbeitstreffen werden die aktuellen Fortbildungsangebote reflektiert, Fragen der Weiterentwicklung und Nachhaltigkeit diskutiert und Möglichkeiten der Umsetzung ausgelotet. Weiterentwicklungsziele bleiben insbesondere Fragestellungen, wie das Thema „Lehrkräftegesundheit“ noch stärker im Sinne eines betrieblichen Gesundheitsmanagements strukturell in Schulen verankert werden kann.

3.2.5.1 Schulentwicklungstage

Schulentwicklungstage finden mit dem gesamten Kollegium einer Schule statt, beinhalten individuelle und strukturelle Aspekte und tragen zur Verankerung des Themas im System Schule bei. In Vorgesprächen werden die Wünsche und die konkrete Situation erörtert. Dabei besteht die Chance, mit dem gesamten Kollegium einer Schule Strategien der Verhaltens- und Verhältnisprävention zu bearbeiten. Das Interesse an diesem Fortbildungsformat ist groß und so bleiben die Anfragen bis heute kon-

stant hoch. Die Schulen finanzieren den Schulentwicklungstag im Rahmen des Schulbudgets. Um das Thema der Lehrkräftegesundheit nachhaltig in der Schule zu verankern, sind Folgeveranstaltungen sinnvoll. Von 2014 bis heute wurden 237 Schulentwicklungstage zum Thema Gesundheit der Lehrkräfte/Gesunde Schule durchgeführt (2014: 62; 2015: 71; 2016: 104).

3.2.5.2 Veranstaltungen zum Thema Lehrkräftegesundheit

Angebote auf Abruf zu ausgewählten Themen der Lehrkräftegesundheit (sogenannte Terminveranstaltungen) richten sich an einzelne Lehrkräfte, die für sich selbst Strategien zur eigenen Ressourcenstärkung und zum eigenen Stressmanagement kennenlernen und zur Anwendung bringen wollen. Hierunter fallen unter anderem Angebote zum Selbst-, Arbeits- und Zeitmanagement sowie zum Umgang mit der Stimme und dem sicheren Auftritt vor der Klasse. Dieses Fortbildungsformat wurde bis Mitte 2015 als einmalige Veranstaltung an einem Nachmittag angeboten. Studien zur Wirksamkeit von Fortbildungen zeigen auf, dass einmalige Veranstaltungen oftmals wenig nachhaltig wirken. Aus diesem Grund bietet das IQSH seit dem Schuljahr 2015/16 Trainings für Lehrkräfte mit zwei Terminen an.

3.2.5.3 Trainingsangebote für Lehrkräfte

Trainings richten sich an Lehrkräfte, die in ihrem Berufsalltag wieder Standfestigkeit zurückgewinnen und ihre Handlungssicherheit stärken möchten, besonders im Umgang mit Konflikten und herausfordernden Situationen in ihrem Schulalltag. In regionalen Veranstaltungen bieten die externen Referentinnen und Referenten Trainings zu den Themen Kommunikation, Selbstfürsorge und Resilienz an. Dieses Fortbildungsformat wird von den Lehrkräften gut angenommen, da sie an ihren eigenen Fragestellungen arbeiten, durch Impulse neue Strategien entwickeln, diese ausprobieren und ihre Erfahrungen bei der zweiten Veranstaltung reflektieren. Es startete als Pilot im zweiten Halbjahr 2015 mit fünf Trainings in verschiedenen Regionen Schleswig-Holsteins. Die Teilnehmerzahl bewegte sich zwischen 8 und 16 Personen je Training. Im Jahr 2016 wurden 14 Trainings durchgeführt. Seit dem Schuljahr 2015/16 wurde die Fortbildung „Psychisch gesund im Lehrerberuf - AGIL“ in Kooperation mit der Schön-Klinik in Bad Bramstedt in das Programm aufgenommen. Diese Fortbildung umfasst sechs aufbauende Module und richtet sich an Lehrkräfte, die sich belastet fühlen. Die starke Nachfrage und Resonanz zeigt, dass hier ein Bedarf

besteht. Die ersten beiden Durchgänge mit je 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren sehr schnell ausgebucht. Auch der dritte Durchgang mit Start im Frühjahr 2017 ist bereits ausgebucht.

3.2.5.4 Landesfachtag Lehrkräftegesundheit

Der Landesfachtag Lehrkräftegesundheit ist seit vielen Jahren fester Bestandteil im Bereich der Lehrkräftegesundheit und bildet das Spektrum mit jeweils einem Schwerpunktthema ab. Der Landesfachtag Lehrkräftegesundheit findet seit fünf Jahren mit einer konstant hohen Teilnehmerzahl von 160-200 Personen statt. Dieser Fachtag hat das Motto „Ein Tag für mich“ verbunden mit einem Schwerpunktthema wie z.B. „Sprechen und Persönlichkeit“ (2013), „Resilienz entwickeln“ (2014), „Zufriedenheit im Beruf“ (2015) und „Vertrauen in mein berufliches Handeln!“ (2016).

3.2.5.5 Angebote für schulische Führungskräfte

Fortbildungen für schulische Führungskräfte als Basis guter Schule sind etabliert und setzen einerseits bei Fragen und Strategien der Gesundheitserhaltung von Schulleiterinnen und -leiter an, nehmen andererseits das Thema „Lehrkräftegesundheit als Führungsaufgabe“ in den Blick. Das Sachgebiet Führungskräfte und Personalentwicklung am IQSH stellt ein breitgefächertes Beratungsangebot von Coaching, Supervision und Mediation für Lehrerinnen und Lehrer sowie Führungskräfte zur Verfügung. Im Bereich Coaching fanden im Jahr 2014 209; im Jahr 2015 231 und im Jahr 2016 204 Veranstaltungen statt. Im Bereich der Supervision wurden 2014 18, 2015 17 und 2016 11 Veranstaltungen sowie im Bereich der Mediation 2014 26, 2015 20 und 2016 18 Veranstaltungen durchgeführt. Auch in zahlreichen Fortbildungsangeboten werden Lehrkräfte in ihrer Berufsrolle gestärkt. Dabei spielen Bereiche des Selbstmanagements, der Kommunikation und Arbeitsprozesse eine wichtige Rolle. Im Jahr 2014 fanden 60 Veranstaltungen mit 877, 2015 63 Veranstaltungen mit 996 und 2016 53 Veranstaltungen mit 810 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt. Für schulische Führungskräfte bietet das IQSH jährlich eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Lehrkräftegesundheit als Basis guter Schule“ an. Weiterhin wird das Thema „Lehrkräftegesundheit“ anlassbezogen bei Großveranstaltungen für Schulleiterinnen und Schulleiter, bei den Tagungen der stellvertretenden Schulleiterinnen und Schulleitern sowie im Rahmen der Sommerakademie für Lehrerinnen und Lehrer mit Leitungsaufgaben berücksichtigt.

3.2.5.6 Betriebliche Suchthilfe für Lehrerinnen und Lehrer

Die Betriebliche Suchthilfe für Lehrerinnen und Lehrer ist mit ihrem Unterstützungsangebot ein Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), basierend auf der gültigen Dienstvereinbarung „Hilfe für suchtgefährdete Lehrerinnen und Lehrer“. Übergreifend für alle Schularten in Schleswig-Holstein besteht ein Team aus fünf Suchthelferinnen und Suchthelfern nebenamtlich in Zuständigkeit für jeweils drei Kreise bzw. kreisfreie Städte. Für dieses Unterstützungsangebot besteht ein Gesamtstundenpool von 20 Lehrerwochenstunden. Die Suchthelferinnen und Suchthelfer wurden für ihre Tätigkeit durch die Leitstelle für Suchtgefahren am Arbeitsplatz der Landesverwaltung qualifiziert. Drei der fünf Suchthelferinnen und Suchthelfer verfügen darüber hinaus über eine Zusatzqualifikation zur betrieblichen Ansprechpartnerin bzw. zum betrieblichen Ansprechpartner bei psychischen Belastungen. Das Suchthilfeteam ist zur regelmäßigen Supervision verpflichtet und nimmt an den Fortbildungsveranstaltungen der Leitstelle für Suchtgefahren am Arbeitsplatz der Landesverwaltung teil. Kernaufgabe der Suchthelferinnen und Suchthelfer ist es, suchtgefährdeten- und kranken Lehrkräften, den schulischen Führungskräften, den Personalrätinnen und Personalräten sowie den Kolleginnen und Kollegen in den Schulen als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen. Sie bieten u.a. folgende Unterstützungen an:

- Begleitung, von der Motivation über die Behandlung, bei der Wiedereingliederung (BEM) bis zur Nachsorge,
- Information (Vernetzung) über das interne und externe Hilfesystem (Arbeitsmedizin, Beratungsstellen, Fachkliniken, Selbsthilfegruppen) und
- Moderation kollegialer Gespräche, Team- und Konfliktgespräche in Zusammenhang mit Abhängigkeitserkrankungen oder bei psychischen Belastungen

Die Suchthelferinnen und Suchthelfer unterliegen der Schweigepflicht. Vor dem Hintergrund, dass eine Problematik in Bezug auf Abhängigkeitserkrankungen oder psychische Belastung oft erst sehr spät erkannt und Unterstützung erst bei manifestierten Auffälligkeiten angefordert wird, sind Überlegungen in Planung, wie dieses Unterstützungssystem in einen verbindlicheren Rahmen gesetzt werden kann.

3.3 Maßnahmen, die sich in der Planung befinden

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die bereits bestehenden Strukturen eine gute Basis bilden, um die § 59-Vereinbarung im Schulbereich weiter mit Leben zu füllen. Allerdings sind eine Reihe weiterer Anforderungen der Vereinbarung noch nicht vollständig realisiert bzw. müssen weiter bearbeitet werden. Dazu gehört z.B. die Erhebung und Analyse der gesundheitlichen Lage in den Dienststellen, Festlegung von Schwerpunkten des BGM und Entwicklung eines dienststellenbezogenen Gesundheitsprogramms mit geeigneten gesundheitsfördernden sowie belastungs- und beschwerdemindernden Maßnahmen. Dabei ist das BGM vor allem ein Lernprozess der jeweiligen Organisationseinheit und ihrer Beschäftigten, der immer auf die Anforderungen und Besonderheiten vor Ort zugeschnitten werden muss.

Neben den bereits bestehenden Angeboten im Internet, insbesondere im Lernnetz, kann die kontinuierliche Information der Beschäftigten über Erkenntnisse, Aktivitäten und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie über gesundheitsbezogene Themen noch weiter ausgebaut werden.

Gegenwärtig wird in der AG BGM des Ministeriums für Schule und Berufsbildung die Frage des Umgangs der Schulen mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX als nächster in der Bearbeitung zu klärender Punkt gesehen. Die Evaluation zum BEM im Rahmen des Berichtes der Landesregierung „Betriebliche Wiedereingliederung stärken“ (Drs. 18/3686) hat ergeben, dass es bei den Schulen überwiegend keine förmlichen Dienstvereinbarungen gibt, sich aber dennoch eine Praxis der betrieblichen Wiedereingliederung etabliert hat, die auch unter Beteiligung der unteren Schulaufsichtsbehörden gestaltet wird. Das dort praktizierte Verfahren ist vor allem wegen der geringen Zahl von Lehrkräften, die an kleinen Schulen tätig sind, und der nicht vorwiegend administrativ geprägten Strukturen weniger förmlich und auf pragmatische Lösungen ausgerichtet. Es umfasst neben den notwendigen Gesprächen mit den zurückkehrenden Lehrkräften insbesondere Entlastungsmaßnahmen, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder einer weiteren Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Dazu zählen vor allem die Reduzierung der Pflichtstundenzahl oder von Pausenaufsichten, Änderungen im Stundenplan, die Befreiung von der Teilnahme an bestimmten schulischen Veranstaltungen und Raumänderungen zur Vermeidung von Lärm oder des Treppensteigens.

Diese bisherige Praxis soll für den Schulbereich möglichst vereinheitlicht werden, um ein geplantes und systematisches Vorgehen sicherzustellen. Eine kurze und übersichtliche Informationsschrift (Info-Flyer) soll allen Schulen zur Verfügung gestellt werden, um über die Möglichkeiten des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren. In diesem Zusammenhang wird auch der Internetauftritt überarbeitet werden. Den Schulleitungen und Schulaufsichten werden eine Handreichung und Formulare zum BEM-Verfahren zur Verfügung gestellt. Dieses Angebot setzt auf den Erfahrungen der Schulleitungen mit dem BEM auf und entspricht dem Bedürfnis insbesondere der Schulleitungen nach Verfahrenssicherheit. Daneben soll eine zentrale Ansprechstelle eingerichtet bzw. ein zentraler Ansprechpartner für BEM-Fragen benannt werden, damit sichergestellt werden kann, dass wie in der § 59-Vereinbarung vorgesehen, der oder die Beschäftigte einen von der Dienststelle benannten Ansprechpartner ablehnen kann. Dafür sind weitere personelle Unterstützungsmaßnahmen (möglicherweise in Analogie zu den Suchthelferinnen und Suchthelfern) in der Diskussion. An der Umsetzung wird gegenwärtig in der AG BGM des MSB gearbeitet.

Parallel zur Stärkung der BEM-Struktur gilt es, die in der § 59-Vereinbarung vorgesehene Stuserhebung zu Arbeitsfähigkeit und Gesundheit für das MSB vorzubereiten. Dies geschieht im Einklang mit dem von der Leitstelle BGM der Staatskanzlei eingerichteten interministeriellen Arbeitskreis BGM, hierbei sind vier Schritte vereinbart:

1. Grobe Erhebung des Status,
2. Auswertung und Ermittlung von Stärken und Schwächen,
3. Feinanalyse in ausgewählten Bereichen und
4. Entwicklung von bedarfsgerechten Maßnahmen.

Zur Durchführung der Statusanalyse wurden Anforderungen an das Erhebungsinstrument beschrieben, die vorsehen, dass die Befragung einfach und mit angemessenem Aufwand durchzuführen ist, wissenschaftlich abgesichert und verschieden einsetzbar ist, standardisiert erfolgt und ebenenspezifische Auswertungen ermöglicht. Auf dieser Grundlage wurde in der interministeriellen Arbeitsgruppe die Entscheidung für den WAI (Work Ability Index) getroffen. Den Zuschlag nach der

Durchführung des Vergabeverfahrens erhielt das Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation (iqpr). Umwelt- und Finanzministerium pilotieren das Verfahren.

Ziel des Arbeitskreises BGM der Staatskanzlei ist es, die Stuserhebung bis Ende 2017 abzuschließen und sukzessive in die entsprechende Maßnahmenplanung in den Geschäftsbereichen einzutreten. Die in der Pilotierung gewonnenen Erfahrungen werden in die Umsetzung für das MSB und insbesondere an den Schulen einfließen.

Zur Vorbereitung der Stuserhebung an den Schulen ist im Rahmen der AG BGM eine Unterarbeitsgruppe unter Beteiligung der Staatskanzlei eingerichtet worden, die sich mit den noch zu klärenden technischen und organisatorischen Fragen befasst. Die Stuserhebung deckt konkrete Bedarfe für Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements auf und kann so die Grundlage für die angestrebte Vereinbarung über konkrete Maßnahmen in den Schulen mit dem Hauptpersonalrat der Lehrkräfte sein.

Über die Auswertung der Stuserhebung hinaus und die daraus folgende Konkretisierung in der angestrebten Dienstvereinbarung wird das weitere Vorgehen im Schulbereich davon bestimmt sein, die bereits vorhandenen Maßnahmen und Aktivitäten weiter zu konsolidieren und, wo erforderlich, auch auszubauen und mit dem ressortübergreifenden Vorgehen zu koordinieren. Weiter wird besonderer Wert auf die gute Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst und den Ausbau der Informationsangebote - auch im Internet - gelegt.