LEHRER*INNEN UND SCHÜLER*INNEN IM HOMEOFFICE -

WAS BEDEUTET DAS FÜR DEN GESUNDHEITSSCHUTZ?





SCHULSTIFTUNG

der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens



Die Arbeitsbedingungen der Lehrerinnen und Lehrer haben sich in den letzten Monaten grundlegend gewandelt. Distanz- und Wechselunterricht bedingen, dass der Arbeitsplatz nicht mehr in erster Linie das Schulgebäude mit Klassen-, Lehrer- und Vorbereitungszimmern ist, sondern die eigene Wohnung. Dass das Auswirkungen auf die Gesundheit der Kolleg*innen, aber auch der Schülerinnen und Schüler hat, wird in Gesprächen mit den Schulleitungen und den Kollegen selbst immer wieder sehr deutlich. Dr. Tobias Pardula vom Zentrum für Arbeit und Gesundheit Sachsen berät Schultragende in Bezug auf den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmerinnen. Er sieht grundsätzlich drei Problemkreise:

- · Gestiegene psychische Belastung
- Ergonomie und
- Bewegungsarmut.

Psychische Belastung

Diesen Bereich hält der Arbeitsmediziner für besonders schwerwiegend. Psychologen rechnen damit, dass es hier sogar noch zu einem Mehrkrankheitseffekt kommen könnte, wenn die Pandemie weitgehend vorbei ist. So lange die Ausnahmesituation besteht, versucht jeder, durchzuhalten. Kommt die Normalität zurück, brechen bis dahin unterdrückte Symptome aus. Viele kennen den Effekt, nach einer besonders stressigen Phase krank in den Urlaub oder die Ferien zu starten – genau dieser Effekt könnte massiv in allen Bereichen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens und damit auch in den Schulen eintreten.

Bereits jetzt ist sowohl unter den Kindern und Jugendlichen als auch unter Erwachsenen eine generelle Zunahme von Angststörungen zu verzeichnen, hervorgerufen oder begünstigt von der akuten Angst um die eigene Gesundheit oder die von Freunden und Familienmitgliedern.

Psychische Belastungsfaktoren sind darüber hinaus die soziale Isolierung*, die häufige Doppelbelastung durch das Homeschooling der eigenen Kinder, der tatsächlich gestiegene Arbeitsaufwand und die Arbeitsintensität, die Sorge, den Anforderungen insbesondere an den digitalen Unterricht nicht gewachsen zu sein, die scheinbar aufgehobenen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben. Insbesondere der veränderte Tagesrhythmus und die im Grunde ständige Erreichbarkeit ("Ich habe nachts noch an die Eltern geschrieben…") lösen bei den Kolleg*innen Stress und Unwohlsein aus, der zu akuten und chronischen Krankheiten führen kann.

^{*}Bei aller Entlastung im Homeoffice und auch der Gewohnheit als Lehrkraft oft allein zu arbeiten, bleibt das grundlegende menschliche Bedürfnis nach Bindung und Zugehörigkeit bestehen.

PSYCHISCHE BELASTUNGEN

Das Institut für Therapie- und Gesundheitsforschung (IFT-Nord) in Kiel hat im Auftrag der DAK-Gesundheit die Arbeitssituation von Lehrerinnen und Lehrern im Pandemiejahr analysiert (https://www.haufe.de/arbeitsschutz/gesundheit-umwelt/coronalehrkraefte-leiden-unter-starker-psychischer-belastung_94_532186.html). Dafür fand im Oktober eine Online-Befragung von 2.300 Lehrkräften verschiedener Schulformen in Nordrhein-Westfalen statt. Deutliches Ergebnis: Die Gesundheitsrisiken und die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte sind deutlich gestiegen.:

- 90 % der Lehrkräfte gaben an, dass der Unterricht im Vergleich zum Vorjahr deutlich anstrengender geworden sei. Denn es kostet sowohl Energie die Corona-Maßnahmen bei den Schülern durchzusetzen, als auch die eigene Gesundheit zu schützen und den Ausfall von Kollegen auszugleichen.
- 84 % haben das Gefühl, Corona-bedingt mehr zu arbeiten. Diese Wahrnehmung trügt nicht: Im Schnitt fällt jede Woche fast ein Arbeitstag zusätzlich an. So leisten Lehrer zurzeit 6 Überstunden wöchentlich, die Schulleitungen sogar 9 Stunden.
- 80 % empfinden die Corona-Situation als eine Belastung für die Schüler.
- 78 % machen sich Sorgen wegen der Lernfortschritte der Schüler.
- 65 % machen sich Sorgen um ihre eigene Gesundheit. Viele davon haben Angst, zur Schule zu gehen und sich dort bei den Schülern mit dem Corona-Virus anzustecken. Die Hygienemaßnahmen reichen zumindest für die subjektive Wahrnehmung nicht aus.

In der Folge ist auch die Burnout-Gefährdung um ein Vielfaches gestiegen:

 28 % der Lehrkräfte sind deutlich emotional erschöpft und zeigen Burnout-Symptome. Die aktuelle Situation "befeuert" die Symptome. Vor der Corona-Pandemie wurde die Zahl der Burnout-Betroffenen im Schuldienst bei 3-5 % vermutet.

Eine weiterführende Analyse zeigte, dass weibliches Lehrpersonal, Schulleitungen und Befragte mit Angst um die eigene Gesundheit sowie Personen mit einer ausgeprägten emotionalen Erschöpfung durch die Corona-Situation am stärksten beeinträchtigt werden.

Die Corona-Krise wird noch länger dauern. 80 % der Lehrkräfte belastet die Unsicherheit der kommenden Monate. Damit die Lehrerinnen und Lehrer gesund bleiben und eine gute Bildung der Schüler gesichert ist, muss sich deren Arbeitssituation verbessern.

Die Lehrkräfte wünschen sich in der Corona-Krise vor allem:

- · klare und einheitliche Vorgaben vom Ministerium,
- generell höheren Arbeitsschutz,
- · ausreichend Schutzmittel,
- Entlastung und Pausen,
- Eine gute Ausstattung mit technischen bzw. digitalen Geräten sowie
- mehr Fortbildungen zum Distanzlernen und zum digitalen Lernen.



Im Sinne des Erhalts der Arbeitskraft der Mitarbeitenden sollte auch jeder Schulträger ein Interesse daran haben, dass mit geeigneten Maßnahmen die psychische Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen genauso in den Blick genommen wird, wie die physische. Angesichts der gravierenden Problemlagen ist es wichtig, an dieser Stelle mit Psycholog*innen zusammenzuarbeiten. Diese sind in der Lage, aus der Problemanalyse heraus Gefährdungsbeurteilung ganz individuell auf das Unternehmen zuzuschneiden und dabei ganz unterschiedliche Rollen im Prozess einzunehmen. Sie kennen sich aus im Dschungel der Analysemethoden und Ratgeber und wählen die geeignete Methode für das jeweilige Unternehmen oder Team aus.

WEITERE BELASTUNGEN

Die Beurteilung und Identifizierung von kritischen Bereichen erfordern fachpsychologische Kenntnisse über die Wirkmechanismen von Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf die Gesundheit. Am Ende kann nur so sichergestellt werden, dass die umgesetzten Maßnahmen auch wirklich realistisch sind und genau die Wirkmechanismen beeinflussen, die sie beeinflussen möchten. Die Begleitung durch Psycholog*innen erhöht übrigens zudem die Rechtssicherheit, dass die Gefährdungsbeurteilung auch für den Bereich psychischer Belastung vollständig und fachlich angemessen durchgeführt wird. Aus dieser psychologischen Perspektive ergibt sich ein Leitbild, das verdeutlicht, dass Arbeit (weitestgehend) ohne psychische und physische Kosten dauerhaft ausführbar sein muss und dass Arbeit die Möglichkeit zur Entwicklung des/der Einzelnen beinhalten sollte.*

So gehen Maßnahmen im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes über die Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren hinaus und beinhalten die menschengerechte Gestaltung der Arbeit (§2 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz).



Weitere Problemfelder

Die beiden anderen Problemkreise sind offensichtlicher. Unterricht in der Klasse ist in der Regel alles andere als bewegungsarm und findet eher mit Blick auf Menschen als auf Bildschirme statt. Aus dem mehr oder weniger bewegten Klassenzimmer sind Lehrer*innen und Schüler*innen ins statische Homeoffice gezogen, das häufig für das ganztägige Arbeiten gar nicht ausgelegt ist. Aus der Sicht der Arbeitsstättenverordnung gilt das Homeoffice des Lehrers als mobile Arbeit im Unterschied zur Telearbeit. Bei letzterer stattet der Arbeitgeber die Arbeitsumgebung analog und digital so aus, wie er das auch in den Räumen des Unternehmens tun würde – nach den Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung. Telearbeitsplätze sind sozusagen ausgelagerte Standorte des Unternehmens, in denen der Arbeitnehmer seine gesamte Arbeitszeit verbringt. Lehrerarbeitsplätze dagegen sind mobile Arbeitsplätze, schließlich wird irgendwann jeder wieder in die Schule zurückkehren und nur noch Vorbereitungen und Korrekturen, manchmal vielleicht eine Fachkonferenz oder einen Elternabend, am heimischen Bildschirm erledigen. Für die Ausstattung eines mobilen Arbeitsplatzes ist der Arbeitgeber nicht zuständig, er sollte jedoch Empfehlungen geben und den Arbeitnehmer im Rahmen seiner Möglichkeiten unterstützen. Fakt ist aber, dass tage-, wochen- und monatelanges Arbeiten am Küchentisch ohne ergonomischen Stuhl und nur mit einem Laptop dann doch irgendwann Spuren hinterlässt – erst recht, wenn das viele Sitzen nicht mit einem Mehr an Bewegung kompensiert wird.

Neu ist, dass Arbeitsplätze von Lehrern durch Arbeitsmediziner jetzt vollständig als Bildschirmarbeitsplätze eingestuft sind. Das wird auch nach der Pandemie so bleiben, denn vollständig analog wird kaum eine Lehrkraft mehr arbeiten (können).

^{*}Humankriterien der Arbeit (Hacker und Richter, 2013)

Was kann getan werden?

Der Arbeitsmediziner empfiehlt, dass die Schulträger ihren Beschäftigten eine Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätzen anbieten. Diese umfasst dann beispielsweise einen Sehtest, eine Kontrolle des Bewegungsapparates, aber auch eine Überprüfung des psychischen Gesundheitszustands. Bei Bedarf wird der Betriebsarzt die Kollegen an die zuständigen Spezialisten überweisen. Schulträger, die einen Vertrag mit der ZAGS abgeschlossen haben, können die Vorsorgeuntersuchung über das Unternehmen organisieren. Für Schüler*innen ist eine solche arbeitsmedizinische Untersuchung nicht möglich, sie kann aber vom Kinderarzt durchgeführt werden.

Vielen Beschäftigten wird nach dieser Untersuchung eine Arbeitsplatzbrille empfohlen. Die Kosten dafür trägt meist der Arbeitgeber.

Zur Reduktion der psychischen Belastung empfiehlt Dr. Pardula, die Schulpsychologen zu nutzen, die sowohl von Schüler*innen als auch von Lehrer*innen in Anspruch genommen werden können. Darüber hinaus haben aber auch schulorganisatorische Maßnahmen einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit der Beteiligten. Der Frage: "Was tut uns gut? Was stresst uns?" kann auch jedes Kollegium intern nachgehen.

Einige Anregungen:

- Zeiten und Räume für Gespräche schaffen. Das Pausengespräch im Lehrerzimmer fällt weg wie können wir das ersetzen? Eine Möglichkeit: ein Raum und eine feste Zeit einem Konferenztool wie wonder.me, zu der man sich auch in kleinen Gruppen treffen, eine Vorbereitung oder etwas Privates besprechen kann.
- Klare Regelungen zur Erreichbarkeit (Treffen von Vereinbarungen zwischen Schulleitungen und Kollegium zu gegenseitigen Erreichbarkeitserwartungen und Reaktionszeiten) sowohl intern, als auch im Kontakt mit den Eltern und Kommunikation darüber intern und nach außen an die Eltern.
- Einzeln und gemeinsam Rückblick halten: Was habe ich/haben wir gelernt im letzten Jahr? Wertschätzung der eigenen Entwicklung
- Überdenken von Videokonferenzregelungen. Dr. Pardula hält es aus arbeitsmedizinischer Sicht für undenkbar, dass ganze Stundenpläne in Videokonferenzen nachgebildet werden. Während die Schüler irgendwann auf "Unterhaltungsprogramm" umschalten und Mikro und Kamera abschalten, können sich die Lehrer*innen nicht einfach vom Sofa aus beschallen lassen. Sie sitzen hochkonzentriert am Schreibtisch vor dem Bildschirm und müssen ständig Ablauf, Technik und Konferenz im Kopf haben eine Belastung, die niemand 6 oder 8 Stunden am Stück schadlos erträgt. Hinzu kommen pädagogische Überlegungen: Solche Konferenzen sind nicht unbedingt erfolgreich, was wiederum das negative Gesamtempfinden der Lehrkräfte noch weiter erhöht. Die Kollegien (unter Führung der Schulleitung sollten sich also gemeinsam fragen: Welche Unterrichtssequenzen können sinnvoll in einer Videokonferenz stattfinden? Kann der Lehrervortrag nicht auch vorher aufgenommen werden und die Schüler*innen sehen ihn zu einer selbst gewählten Zeit vor der Konferenz an? Mediziner empfehlen generell eine Pause von mindestens 15 Minuten nach 45 Minuten Videokonferenz!
- Videokonferenzen nicht immer mit Kamera durchführen. Dann muss man sich nicht ständig im Griff haben, kann auch mal auf das Sofa umziehen und sich besser auf Inhalte konzentrieren.
- Freiräume lassen. Die Situation bietet die Möglichkeit, dass Lernprozesse asynchron gestaltet werden und Menschen ihre Lernund Arbeitszeit ihrem Typ anpassen. Das kann genutzt werden.
- Ausstattungsempfehlungen geben, auch an Schüler*innen. Eine gute Checkliste gibt es hier. Die Umsetzung ist in der Regel Sache des Arbeitnehmers; der Arbeitgeber stellt häufig aber den Laptop als Arbeitsgerät zur Verfügung, schon, um eine vernünftige Trennung privater und dienstlicher Daten und Ereignisse zu ermöglichen. Unterstützen kann der Arbeitgeber, indem er Rabatte für Büroausstattungen an seine Beschäftigten weiterreicht.

EMPFEHUNGEN

- Wissenserwerb zum Change- und Gesundheitsmanagement
- Es gibt viele Apps und YouTube-Videos mit Workouts von 5 bis 10 Minuten, die ohne Geräte und große Vorbereitung durchgeführt werden können. Gerade die YouTube-Videos können kostenlos genutzt werden. Wer dafür die Gruppe als Motivator braucht, kann sich per Videokonferenz verabreden und das YouTube-Video als externes Video abspielen.

In solchen Zeiten, wie wir sie derzeit erleben, ist auch eine Veränderungsbereitschaft unter Arbeitgeber*innen wie Arbeitnehmer*innen vorhanden. Im Grunde könnte der Zeitpunkt nicht optimaler sein, sich jetzt die Arbeitsbedingungen ganz genau anzuschauen.

