

**202-058**

## **DGUV Information 202-058**



### **Prävention und Gesundheitsförderung in der Schule**

Informationen und Umsetzungshilfen  
für Schulleitungen

## **Impressum**

Herausgeber:  
Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40  
10117 Berlin  
Tel.: 030 288763800  
Fax: 030 288763808  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

Sachgebiet „Schulen“ des  
Fachbereichs „Bildungseinrichtungen“ der DGUV

Titelbild: © Frauke Schumann, Unfallkasse NRW  
Bilder S. 5, 8, 10, 14, 22, 30, 36/37: Frauke Schumann, Unfallkasse NRW  
Bild S. 34: © ok-foto/fotolia.de

Ausgabe: April 2017

DGUV Information 202-058  
zu beziehen bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder unter [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen)

# **Prävention und Gesundheitsförderung in der Schule**

Informationen und Umsetzungshilfen für Schulleitungen

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung .....	6
<b>1</b> <b>Zusammenhang von Schulqualität und Schulgesundheit .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b> <b>Kriterien einer nachhaltigen Prävention und Gesundheitsförderung .....</b>	<b>11</b>
<b>3</b> <b>Aufgaben der Schulleitung .....</b>	<b>15</b>
3.1      Rechtliche Verantwortung .....	15
3.2      Gesundheitsgerechtes Führungsverhalten .....	18
3.3      Gesundheitsmanagement .....	19
<b>4</b> <b>Unterstützungsmöglichkeiten für ein wirksames Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement .....</b>	<b>23</b>
4.1      Arbeitsschutzausschuss .....	23
4.2      Gefährdungsbeurteilung .....	23
4.3      Unterweisung .....	24
4.4      Beauftragte .....	25
4.5      Ersthelferin/Ersthelfer .....	26
4.6      Steuergruppe .....	27
4.7      Krisenteam .....	27
4.8      Gesundheitszirkel .....	28
4.9      Delegation .....	28
4.10      Projektmanagement .....	29
<b>5</b> <b>Glossar .....</b>	<b>31</b>
<b>6</b> <b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>35</b>
Anhang .....	38



# Einleitung

Gesundheit, Prävention und Gesundheitsförderung sind in Schulen keine neuen Themen. Seit der Einführung der Schülerunfallversicherung im Jahr 1971 und vor allem seit der Proklamation der Ottawa-Charta im Jahr 1986 durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) sind präventive und gesundheitsförderliche Aktivitäten in vielen Themenfeldern und -bereichen intensiviert worden. Allerdings waren bis Ende der 1990er Jahre die schulische Prävention und Gesundheitsförderung fast ausschließlich geprägt durch Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit der Schülerinnen und Schüler.

Erst durch das Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) im Jahr 1997 und der damit verbundenen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gefährdungsbeurteilung rückte in der Schule auch die Gesundheit der Beschäftigten zunehmend mehr in den Fokus der Betroffenen und der Fachöffentlichkeit. Mittlerweile sind die Förderung von Sicherheit und Gesundheit sowohl der Schülerinnen und Schüler als auch der Lehrkräfte als verbindliche Aufgaben in Schulvorschriften, zum Teil sogar in den Schulgesetzen aller Bundesländer vorgeschrieben.

Zu diesem veränderten Stellenwert haben auch Erkenntnisse der Schul- und Gesundheitsforschung beigetragen, die einen engen wechselseitigen Zusammenhang zwischen der Gesundheit der schulischen Akteure und der Schulqualität belegen. Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte, die sich gesund und wohl fühlen, arbeiten und lernen besser. Und umgekehrt fühlen sie sich wohler und gesünder, wenn sie der Auffassung sind, dass sie in einer guten Schule lehren und lernen sowie gute Arbeitsergebnisse erzielen.

Dass gerade die Schulleitung einen entscheidenden Einfluss auf die Lehrergesundheit und auf die Realisierung einer guten gesunden Schule hat, zeigen sowohl die alltägliche Praxis als auch diverse Studien. Ohne eine präventiv und gesundheitsförderlich handelnde Schulleitung gibt es keine gute Schulgesundheit und letztendlich auch keine gute Schulqualität. Ihr Gesundheitsmanagement bestimmt die Qualität der schulischen Prävention und Gesundheitsförderung und ihr Führungsverhalten hat wesentlichen Einfluss auf die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Lehrkräfte und der sonstigen Beschäftigten.

Mit dieser Broschüre möchte die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) Schulleiterinnen und Schulleitern Anregungen und Hilfen geben, wie sie ihr Leitungshandeln entsprechend den gesetzlichen Vorgaben präventiv und gesundheitsförderlich gestalten können. In den ersten beiden Kapiteln der Broschüre wird in erforderlicher Kürze die notwendige konzeptionelle Grundlage nachhaltig wirksamer Prävention und Gesundheitsförderung in Schulen beschrieben. Im Mittelpunkt steht dabei das Konzept der integrierten Qualitäts- und Gesundheitsentwicklung mit dem Leitmotiv „Gute gesunde Schule“. Dieser Ansatz wurde seit Beginn der 2000er Jahre in verschiedenen Programmen auf nationaler und internationaler Ebene entwickelt, erprobt und evaluiert. Er ist mittlerweile unter anderem Grundlage von Landesprogrammen zur schulischen Gesundheitsförderung und der schulischen Arbeit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Er hat zudem Eingang gefunden in die „Empfehlung zur Gesundheitsförderung und Prävention in der Schule“ der Kultusministerkonferenz (KMK) aus dem Jahr 2012.

Im dritten Kapitel werden die gesetzlichen Vorgaben zum Arbeitsschutz beschrieben und der rechtliche Rahmen des schulischen Gesundheitsmanagements skizziert. Dieser ist durch die Tatsache geprägt, dass es im System Schule zwei Verantwortliche für Sicherheit und Gesundheit gibt. Für den „inneren Schulbereich“ ist es der Schulhoheitsträger, d. h. das für Schule zuständige Landesministerium bzw. die für Schule zuständige Senatsbehörde. Diese hat vielfach ihre per Gesetz vorgeschriebenen Aufgaben zu einem großen Teil auf die Schulleiterin bzw. den Schulleiter delegiert. Für den „äußeren Schulbereich“ ist der Schulsachkostenträger zuständig, der seine Aufgaben zu einem nicht unerheblichen Teil nur in Kooperation bzw. Abstimmung mit der Schulleitung bewältigen kann.

Im dritten Kapitel wird zudem aufgezeigt, wie das Leitungshandeln gestaltet werden sollte, um präventiv und gesundheitsförderlich zu wirken. Ein solches Leitungshandeln, das als salutogenes Leitungshandeln bezeichnet wird, zeigt sich zum einen in der Gestaltung der gesamten Schule durch gesundheitsförderliche Strukturen, Prozesse und Maßnahmen sowie in Angeboten, die Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler in der Entwicklung präventiver und gesundheitsförderlicher Verhaltensweisen unterstützen. Zum anderen umfasst das salutogene Leitungshandeln das gesundheitsgerechte Führungsverhalten, also die gesundheitsgerechte Kommunikation und Interaktion mit Einzelpersonen, Gruppen und der gesamten Schule.

Prävention und Gesundheitsförderung in der Schule sind weder eine einfache noch eine kurzfristige Aufgabe. In einer Schule, die gut und gesund sein möchte, sind in der Regel Maßnahmen erforderlich, die auf Veränderungen der Werte und Haltungen sowie der Strukturen und Prozesse abzielen. Solche gesundheitsförderlichen Schulentwicklungsmaßnahmen sind komplex und langfristig. Sie können nicht alleine von der Schulleiterin oder dem Schulleiter bewältigt werden. Die Verwirklichung einer guten gesunden Schule erfordert das aktive Engagement der Schulleitung ebenso wie die umfassende Partizipation der Betroffenen, insbesondere der Lehrkräfte. Es ist zudem notwendig, Instrumente zu nutzen, die helfen, die anstehenden Aufgaben ressourcenorientiert und nachhaltig wirksam umzusetzen.

Im vierten Kapitel der Broschüre werden entsprechende Instrumente und Unterstützungsmöglichkeiten vorgestellt, die den Schulleitungen zur Verfügung stehen, um Prävention und Gesundheitsförderung in der Schule effektiv und effizient zu gestalten.





# 1 Zusammenhang von Schulqualität und Schulgesundheit

„Nur wenn Gesundheitsförderung in allen relevanten Dimensionen von Schulqualität stattfindet, entsteht Schulqualität – wie jedoch umgekehrt Schulqualität eine unverzichtbare Voraussetzung für wirksame Gesundheitsförderung ist. Das Wohlergehen aller ist nicht nur ein Zeichen von Schulqualität, es fördert sie auch. Wer Qualität will, muss also die Gesundheit fördern – und umgekehrt.“

Mit dieser Feststellung knüpft Hans-Günter Rolff, einer der bekanntesten Schulentwicklungsforscher, an wissenschaftlichen Erkenntnissen an, die einen engen wechselseitigen Zusammenhang zwischen der Gesundheit der schulischen Akteure und des Systems Schule und der Schulqualität belegen. Demzufolge sind das Wohlergehen und die Gesundheit zentrale Voraussetzungen für die Arbeits- und Leistungsfähigkeit von Menschen und somit letztlich für die Qualität ihrer Arbeitsergebnisse. Dies trifft im besonderen Maße für die Schule zu, da Bildung abhängig ist von Personen und Beziehungen. Lernen erfordert Beachtung und Interesse, Vertrauen und Zuwendung der Lehrkräfte und der Eltern. Es ist deshalb sehr stark vom emotionalen Wohlbefinden und der psychischen Gesundheit aller schulischen Akteure abhängig.

In der Arbeitswissenschaft wird die Gesundheit als die notwendige Basis der Arbeitsfähigkeit eines Menschen verstanden. Wenn diese Basis vorhanden ist, können Qualifikation und Motivation darauf aufbauen. Gesundheit und Wohlbefinden schaffen somit Lern- und Arbeitsvoraussetzungen, um die Bewältigung von Anforderungen sowie Lern- und Schulerfolge zu ermöglichen.

Es verwundert deshalb nicht, dass gesunde Lehrkräfte in der Wahrnehmung der Schülerinnen und Schüler häufig besser unterrichten als Lehrkräfte, deren Gesundheit beeinträchtigt und angegriffen ist, und dass die Unterrichtsqualität einer Schule umso höher ist, je weniger sich das Kollegium der Schule belastet fühlt.

Eine Bildungsressource ist auch die Schülergesundheit. Im Zusammenhang mit den PISA-Studien zeigt sich, dass Schülerinnen und Schüler in den Ländern besonders erfolgreich sind, in denen sie auch im Durchschnitt besonders gesund sind, bzw. wenig erfolgreich in jenen Ländern, in denen auch ihre Gesundheit weniger gut ist.

Umgekehrt gilt, dass die Gesundheit der Schülerinnen, Schüler und Lehrkräfte durch die Qualität einer Schule beeinflusst wird. Schulbildung gehört zu den wichtigsten Faktoren für die Ausprägung des Sicherheits- und Gesundheitsbewusstseins eines Menschen. Die Schule ist neben dem Elternhaus die entscheidende Sozialisationsinstanz und erbringt für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen unverzichtbare und unersetzbare Leistungen. Durch einen gesundheitsförderlichen Unterricht und Schulalltag kann im Verlauf der Schullaufbahn das Gesundheitsbewusstsein wesentlich und richtungsweisend beeinflusst werden. Dabei kommt es jedoch nicht nur auf die Inhalte an, die in der Schule vermittelt werden. Ebenso wichtig ist eine gesundheitsförderliche Gestaltung der schulischen Veranstaltungen sowie der Aufbau- und Ablauforganisation einer Schule.

Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler nehmen die Schule jedoch zum Teil als krank machend und gesundheitlich belastend wahr. Bei den Schülerinnen und Schülern sind es vor allem Leistungsschwierigkeiten und Leistungsprobleme, die zu spürbaren Beeinträchtigungen ihres Wohlbefindens und zu Auffälligkeits- und Belastungssymptomen wie negativen Gefühlen und gestörtem Selbstwertgefühl führen. Bei Lehrkräften ist es eine Vielzahl struktureller und situativer schulischer Faktoren, die zu den gesundheitlichen Beanspruchungen führen. Dazu gehören zum Beispiel schwierige Schülerinnen und Schüler, problematische Gespräche mit Eltern, Kolleginnen, Kollegen und Schulleitung, Lärm, hoher Verwaltungsaufwand, zunehmende Reformarbeit sowie die unzureichende Trennung zwischen Privatleben und Schule.



## 2 Kriterien einer nachhaltigen Prävention und Gesundheitsförderung

Nicht zuletzt wegen der Bedeutung von Gesundheit und Wohlbefinden für die schulische Qualität und wegen des beachtlichen Teils von Lehrenden, Schülerinnen und Schülern, der gesundheitlich belastet ist, sind in allen Bundesländern Prävention und Gesundheitsförderung als Bestandteile des schulischen Erziehungs- und Bildungsauftrags ausgewiesen. Ebenso sind „Sicherheit und Gesundheitsschutz“ als verbindliche Aufgaben der Schule in den Schulvorschriften enthalten. Sie nachhaltig wirksam zu gestalten, ist eine wichtig Aufgabe von Schulleitungen.

Folgende Kriterien sind für eine qualitativ gute Prävention und Gesundheitsförderung in der Schule von Bedeutung:

- **Umfassendes Gesundheitsverständnis**  
Gesundheit ist ein wichtiger persönlicher und gesellschaftlicher Wert. Sie wird bestimmt durch physische, psychische, soziale und ökologische Faktoren, die sich wechselseitig beeinflussen. Gesundheit ist zudem immer auch das Ergebnis einer aktiven Auseinandersetzung mit den eigenen Bedürfnissen, Möglichkeiten und Zielvorstellungen auf der einen Seite und den jeweils gegebenen äußeren Lebensbedingungen auf der anderen Seite. Das bedeutet, dass Gesundheit kein festgelegter Zustand ist, sondern sich in einer ständigen Balance zwischen Risikovermeidung und Ressourcenorientierung befindet.

„Gesundheit bezeichnet den Zustand des objektiven und subjektiven Befindens einer Person, der dann gegeben ist, wenn sie sich in den physischen, psychischen, sozialen, emotionalen und ökologischen Bereichen ihrer Entwicklung in Einklang mit den eigenen Möglichkeiten und Zielvorstellungen und den jeweils gegebenen äußeren Lebensbedingungen befindet. Gesundheit ist beeinträchtigt, wenn sich in einem oder mehreren dieser Bereiche Anforderungen ergeben, die von der Person in der jeweiligen Phase im Lebenslauf nicht erfüllt und bewältigt werden können. Die Beeinträchtigung kann sich, muss sich aber nicht, in Symptomen der sozialen, psychischen und physisch-physiologischen Auffälligkeit manifestieren.“

(Klaus Hurrelmann)

- **Integratives Qualitätsverständnis**  
Schulische Gesundheitsförderung und Prävention sind vor allem dann nachhaltig, wenn sie sich an dem Bildungs- und Erziehungsauftrag orientieren und in die schulische Qualitätsentwicklung integriert sind, wie im Konzept „Gute gesunde Schule“ beschrieben. Dies greift die Erkenntnisse der Schul- und Gesundheitsforschung auf und geht von einem engen wechselseitigen Zusammenhang zwischen der Gesundheit der schulischen Akteure und der Schulqualität aus. Eine gute

gesunde Schule verbindet somit die Qualitätsdimensionen „Prozessqualität“ und „Ergebnisqualität“ mit der Dimension der „Gesundheitsqualität“.

Gesundheit ist im Konzept „Gute gesunde Schule“ Voraussetzung und Ergebnis eines gelingenden Bildungs- und Erziehungsprozesses.

In der konkreten Arbeit bedeutet dies, dass Maßnahmen zum Erhalt und/oder zur Verbesserung der Gesundheit immer auch einen Beitrag zur Verbesserung der Schulqualität, z. B. des Schulklimas, der individuellen Förderung oder der Zufriedenheit der schulischen Akteure leisten sollen. Und umgekehrt dürfen Maßnahmen z. B. zur Verbesserung des Unterrichts oder des Schulklimas nicht zu Lasten der Sicherheit und Gesundheit gehen, sondern sollten diese nach Möglichkeit fördern. Bei der Gesundheitsförderung und Prävention im Sinne des Ansatzes „Gute gesunde Schule“ geht es somit immer um die Realisierung von Bildungs- und Gesundheitszielen und damit um die Umsetzung des schulischen Bildungs- und Erziehungsauftrags in seiner Gesamtheit.

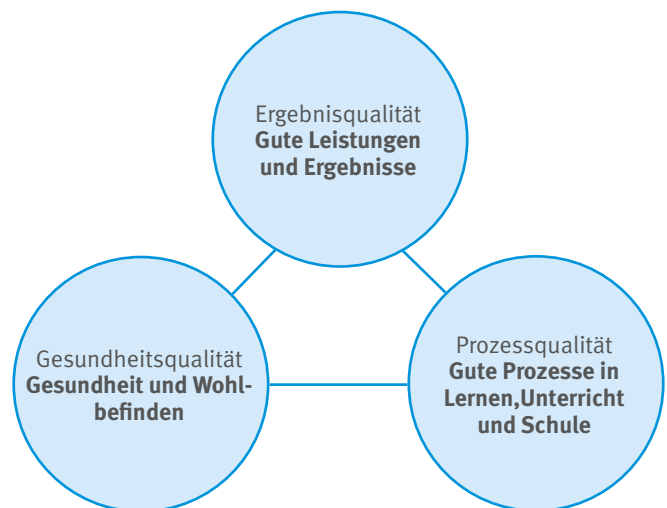


Abb. 1 Dimensionen der Guten gesunden Schule (Brägger/Posse 2007, Bd. 1)

Eine optimale Schulqualität im Sinne des Konzeptes „Gute gesunde Schule“ ist dann gegeben, wenn Schulen in den drei Grunddimensionen „Prozessqualität“, „Ergebnisqualität“ und „Gesundheitsqualität“ eine hohe Güte aufweisen.

• Risiko- und Ressourcenorientierung

Wie die Definition von Klaus Hurrelmann beschreibt, bedeutet Gesundheit nicht ausschließlich die Abwesenheit von Krankheit, indem Risiken weitestgehend vermieden werden. Vielmehr ist Gesundheit auch durch ein möglichst hohes Maß an psychischem, physischem und sozialem Wohlbefinden charakterisiert. Deshalb sind für die Gesundheitsqualität einer Schule nicht nur Risiken und Gefährdungen (pathogene Perspektive), sondern auch Ressourcen und Schutzfaktoren (salutogene Perspektive) von Bedeutung. Es geht um die Beantwortung der beiden Fragen „Was macht krank?“ und „Was hält gesund?“.

**Tabelle 1** Beispiele für pathogene und salutogene Faktoren

Risiken/Gefährdungen (Beispiele)	Ressourcen/Schutzfaktoren (Beispiele)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mechanische Gefährdungen, z. B. Quetsch- und Scherstellen, Sturz- und Stolpergefahr</li> <li>• Elektrische Gefährdungen</li> <li>• Gefahrstoffe</li> <li>• Biologische Gefährdungen, z. B. Bakterien und Pilze</li> <li>• Brand- und Explosionsgefährdungen</li> <li>• Thermische Gefährdungen</li> <li>• Physikalische Gefährdungen, z. B. Lärm, UV-Strahlung</li> <li>• Physische Belastungen, z. B. schweres Heben und Tragen</li> <li>• Gefährdung durch Arbeitsbedingungen, z. B. Klima, Beleuchtung</li> <li>• Psychomentele Belastungen, z. B. Arbeitsorganisation, soziale Bedingungen</li> <li>• Organisatorische Mängel, z. B. Qualifikation, zu wenige Ersthelfer/Ersthelferinnen und/oder Sicherheitsbeauftragte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personale Ressourcen, z. B. Kohärenzgefühl, Kompetenzen, Selbstkonzept, Copingstile, Einstellungen, Problemlösefähigkeit, hohe Sozialkompetenz, Fähigkeit zur Selbstregulation, aktives und flexibles Bewältigungsverfahren, optimistische Lebenseinstellung, hohes Selbstwertgefühl, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Neugier und Interessenvielfalt sowie Kontrollüberzeugung und Selbstwirksamkeitserwartung</li> <li>• Soziale Ressourcen, z. B. Unterstützung durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, Freunde und Familie, Beliebtheit, emotionaler Führungsstil und/oder Erziehungsstil, positives Rollenmodell</li> <li>• Organisationale Ressourcen, z. B. Anforderungsvielfalt, Partizipation, Tätigkeitsspielraum, Arbeitsplatzgestaltung, Entscheidungsspielraum</li> </ul>

• Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Die Risiko- und Ressourcenorientierung spiegelt sich in der Ausgestaltung der beiden zentralen Handlungsfelder der schulischen Gesundheitsarbeit. Die Verhütung und Vermeidung von Risiken und Gefährdungen soll vornehmlich im Rahmen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit erfolgen. Hierzu gehören im Schulbereich unter anderem auch die Unfallverhütung sowie die Gewalt- und Suchtprävention.

Im Rahmen des Arbeitsschutzes, der wegen seines grundlegenden und rechtlich verbindlichen Charakters eine hohe Bedeutung hat, geht es darum,

- die Risiken und Gefährdungen in der Schule zu analysieren und zu dokumentieren sowie Maßnahmen zu deren Beseitigung oder Reduzierung zu ergreifen,
- die Beschäftigten sowie die Schülerinnen und Schüler über gesundheitliche Risiken und Gefahren zu unterrichten,
- die Arbeit bzw. den Unterricht so zu gestalten, dass Risiken und Gefährdungen möglichst vermieden werden.

Zentrales Instrument des Arbeitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung, die im Arbeitsschutzgesetz verpflichtend vorgeschrieben ist.

Gesundheitsförderung wird verstanden als ein Prozess, der Menschen befähigen soll, mehr Kontrolle über ihre Gesundheit zu erlangen und sie zu verbessern. Diesen Prozess nennt man Empowerment. Gesundheitsförderung geht davon aus, dass Risiken und Gefahren nicht automatisch eine höhere Wahrscheinlichkeit für Gesundheitsbeeinträchtigungen bedeuten. Maßgeblich für die Auswirkung von Risikofaktoren sind die einer Person zur Verfügung stehenden Bewältigungsmöglichkeiten in Form von Ressourcen. Demzufolge geht es in der Gesundheitsförderung in erster Linie um die Nutzung und Stärkung von Ressourcen. Dabei sollen die persönlichen Ressourcen vornehmlich durch den Ausbau der systemischen Ressourcen gestärkt werden.

• Verhältnisse und Verhalten

Gesundheitsförderliche Maßnahmen sollten sich sowohl auf die Verhältnisse als auch auf das Verhalten beziehen.

Die Gesundheit eines Menschen wird wesentlich durch die Qualität der Lebenswelten (Settings) beeinflusst und bestimmt, in denen Menschen leben, arbeiten, lernen und spielen und einen großen Teil ihrer Zeit verbringen. Eine solche Lebenswelt ist auch die Schule. Zu ihr gehören die Gebäude und Freiflächen sowie deren Ausstattung und Einrichtung ebenso wie die am Schulleben vorübergehend und dauerhaft beteiligten Personen sowie die Normen und Werte, die das Zusammenleben und -arbeiten in der Einrichtung regulieren. Demzufolge ist es auch erforderlich, diese Lebenswelt in baulicher, organisatorischer und sozialer Hinsicht gesundheitsförderlich und präventiv wirksam zu gestalten (Verhältnisprävention).

Ebenso wichtig ist es, die Lebensweisen und -stile der schulischen Akteure im Sinne einer Verhaltensänderung zu beeinflussen. Die Verringerung gesundheitsgefährdender Verhaltensweisen und das Einüben gesundheitsförderlicher Verhaltensweisen sollten ebenso Inhalt von Maßnahmen sein wie die Befähigung der Lehrkräfte und der Schülerinnen und Schüler, Belastungen zu bewältigen (Verhaltensprävention).

Hieraus ergeben sich vier idealtypische Zugänge für gesundheitsbezogene Maßnahmen: verhaltensorientierte Ressourcenförderung, verhaltensorientierte Belastungsreduktion, verhältnisorientierte Ressourcenförderung und verhältnisorientierte Belastungsreduktion.

**Tabelle 2** Maßnahmen des Gesundheitsmanagements (Dadaczynski 2009)

	Ressourcenförderung	Belastungsreduktion
Verhaltensorientierung	Stärkung von Kompetenzen, z. B. Lebenskompetenzen, Bewältigungsstrategien, Entwicklung eines gemeinsamen Berufsethos und von Teamfähigkeit	Verhaltenstrainings zum Umgang mit Belastungen und Beschwerden (Umgang mit und Bewältigung von Stress oder Depressionen)
Verhältnisorientierung	Aufbau von Ruheräumen, Entwicklung einer psychosozialen Beratungsstruktur, Schaffung eines Schuletikos und gemeinsamer Schulregeln	Gesetzliche Bestimmungen zum Lehrdeputat und zur Arbeitszeit, Gebäudesanierung zur Lärmreduktion, arbeitsmedizinische Betreuung



# 3 Aufgaben der Schulleitung

Im Rahmen von Prävention und Gesundheitsförderung kommt Schulleiterinnen und Schulleitern eine besondere Verantwortung zu, denn sie nehmen durch ihr Handeln und ihre Führungskompetenz – ob bewusst oder unbewusst – Einfluss auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dementsprechend auch auf die der Schülerinnen und Schüler. Sie bestimmen somit in hohem Maße die Gesundheitsqualität ihrer Schule. Neben der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes tragen das eigene Vorbildverhalten, wertschätzender Umgang und die Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfeldes wesentlich zur Verwirklichung einer guten gesunden Schule bei.

## 3.1 Rechtliche Verantwortung

Prävention und Gesundheitsförderung als Aufgaben der Schulleitung sind nicht nur aus pädagogischen und ethischen Gründen notwendig, sondern auch aus rechtlichen. Das Schulrecht und das staatliche Arbeitsschutzrecht verpflichten Schulleiterinnen und Schulleiter, gemeinsam mit dem Schulsachkostenträger und dem Schulhoheitsträger entsprechend tätig zu werden.

Verantwortlich für die Sicherheit und Gesundheit der Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer sowie des nichtpädagogischen Personals einer Schule sind also zum einen der Schulsachkostenträger, zum anderen der Schulhoheitsträger, der diese Aufgabe auf die Schulleiterin bzw. den Schulleiter delegiert hat (siehe Schulvorschriften der Länder).

Dabei ist der Sachkostenträger für die sichere Gestaltung und Unterhaltung der Schulgebäude, der schulischen Freiflächen, der Einrichtungen sowie der Lern- und Lehrmittel (äußerer Schulbereich) verantwortlich.

Die Schulleitung ist als Vertretung des Schul- bzw. Kultusministeriums vor Ort verantwortlich für den so genannten inneren Schulbereich. Sie sorgt für die Umsetzung der Schulvorschriften und curricularen Vorgaben, also Inhalte, Methoden und Organisation des Unterrichts und der außerschulischen Veranstaltungen, sowie für die Organisation des Schulalltags. Im Schul- und Unterrichtsbetrieb übt sie zudem für den Schulsachkostenträger das Hausrecht in der Schulanlage aus. Sie hat somit u. a. die Aufgabe, in Kooperation mit dem Schulträger und auf der Grundlage der Vorgaben des Schulministeriums, Gesundheit und Wohlbefinden sowie die Leistungsfähigkeit der schulischen Akteure und auch die Gesundheit und die Qualität der Organisation Schule zu erhalten und zu fördern.

Das bedeutet allerdings nicht, dass die Schulleiterin oder der Schulleiter alleine verantwortlich wäre. Jede Lehrerin, jeder Lehrer, jede Schülerin und jeder Schüler ist zunächst für sich selbst und seinen unmittelbaren Wirkungskreis verantwortlich und darüber hinaus in Abhängigkeit von den jeweiligen Aufgaben auch in einem größeren Umfang. Die Verantwortung einer Person hebt nicht die Verantwortung der anderen auf. Dies bedeutet auch, dass Funktionsträger, z. B. Koordinatoren und Fachbereichsleiter, in ihren Bereichen im Rahmen ihrer Führungsaufgaben Sicherheit und Gesundheit zu gewährleisten haben.

Den rechtlichen Rahmen für die Aufgaben und Verpflichtungen der Schulleiterinnen und Schulleiter sowie der Schulsachkostenträger im Bereich Prävention und Gesundheitsförderung bilden

- die Schulgesetze und nachgeordneten Schulvorschriften der Länder,
- das staatliche Arbeitsschutzrecht, insbesondere das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG),
- die Vorschriften der Unfallversicherungsträger,
- weitere Regelungen, die den Stand der Technik widerspiegeln, z. B. DIN-Normen.

Die Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Gesundheitsförderung und Prävention in der Schule gibt wichtige Hinweise, welche Faktoren für eine systematische Verankerung von Gesundheitsförderung und Prävention in der Schule maßgeblich sind, und unterstreicht die Bedeutung der Gesundheitsförderung als unverzichtbares Element einer nachhaltigen Schulentwicklung.

Im Bereich Prävention und Gesundheitsförderung ist für die Schulleitung das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) von zentraler Bedeutung. Dieses Gesetz verfolgt einen systematischen, auf Nachhaltigkeit angelegten Ansatz mit dem Ziel der Sicherung und Verbesserung der Arbeit. Dieses Ziel kann durch Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit erreicht werden.

Im Mittelpunkt des Arbeitsschutzgesetzes steht die Verpflichtung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters, die erforderlichen Maßnahmen für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten<sup>1)</sup> bei der Arbeit zu treffen.

1) In öffentlichen Schulen sind die Beschäftigten, d. h. Lehrkräfte und sonstiges Schulpersonal, in der Regel Landesbedienstete, also Bedienstete des Schulhoheitsträgers. Bei Schulen in freier Trägerschaft handelt es sich um Bedienstete des Schulsachkostenträgers.

Es geht darum, die gesundheitsrelevanten Fehlbelastungen, Risiken und Gefährdungen in der Arbeits- und Lernwelt Schule zu analysieren, zu dokumentieren und zu beseitigen bzw. zu minimieren. Damit die notwendigen Maßnahmen sachkundig ermittelt werden können, schreibt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vor, dass für einen Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung vorhanden sein muss, die zu dokumentieren ist. Hier ist in der einzelnen Schule eine enge Zusammenarbeit der Schulleitung mit dem Schulsachkostenträger erforderlich. Unterstützung können ggf. Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzte leisten.

Im inneren Schulbereich gelten die Regelungen des Arbeitsschutzrechts mit wenigen Ausnahmen, z. B. die Gefahrstoffverordnung (GefStoffV), Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV), nur für die Beschäftigten der Schule, also für die Lehrkräfte und sonstiges Personal, nicht jedoch für die Schülerinnen und Schüler. Da das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) grundlegende Vorgaben für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz macht, ist einer Schulleitung zu empfehlen, zumindest die zentralen Regelungen, insbesondere die zur Gefährdungsbeurteilung, auch auf die Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler anzuwenden.

Für die Schulleitung, also im inneren Schulbereich, sind grundsätzlich nur die staatlichen Rechtsgrundlagen (Arbeitsschutzrecht und Schulvorschriften) verbindlich. Wenn Vorschriften der Unfallversicherungsträger auch für den inneren Schulbereich verbindlich sein sollen, müssen sie durch staatliches Recht, z. B. das Schulgesetz oder eine Schulvorschrift, in Kraft gesetzt bzw. in Bezug genommen werden.

Für den Schulsachkostenträger hingegen sind auch die Vorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger verbindlich bzw. richtungweisend. Sie beziehen sich auf den äußeren Schulbereich, insbesondere die sicherheitsgerechte Gestaltung von baulichen Anlagen und Einrichtungen allgemein bildender und – bei vergleichbaren Anlagen und Einrichtungen – berufsbildender Schulen. Besondere Bedeutung hat die Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1). Durch § 2 dieser Vorschrift werden die in Bezug genommenen Inhalte des staatlichen Rechts nicht nur im Hinblick auf die Beschäftigten, sondern vielmehr auf alle übrigen Versicherten, insbesondere die Schülerinnen und Schüler, ausgedehnt. Dies bedeutet für den Sachkostenträger eine umfangreiche Aufgabenwahrnehmung.

In der täglichen Arbeit sind die beiden Aufgabenbereiche der Schulleitung und des Schulsachkostenträgers nicht exakt voneinander abgrenzbar, so dass sie sich zwangsläufig überschneiden und die Zusammenarbeit zur Erreichung von mehr Sicherheit und Gesundheit zwischen Schulleitung und Sachkostenträger erforderlich machen. Beispielsweise wirkt die Schulleitung auf eine sicherheitsförderliche Gestaltung von Bau und Ausstattung in der Schule hin. Hierzu gehört auch, dass sie dem Schulträger Mängel meldet und darauf hinwirkt, dass diese beseitigt werden. Erfahrungsgemäß lassen sich die erforderlichen Maßnahmen nicht immer direkt umsetzen, häufig sind Kompromiss- oder Übergangslösungen erforderlich. In jedem Fall gehört es zu den Aufgaben der Schulleitung, beharrlich zu sein und gemeinsam mit dem Schulsachkostenträger auf eine Lösung hinzuwirken, die die Sicherheit und Gesundheit der schulischen Akteure gewährleistet. Hierbei können die zuständige Schulaufsicht, der jeweilige Unfallversicherungsträger und auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der arbeitsmedizinische Dienst zur Rate gezogen und um Unterstützung gebeten werden.

Bei akuten Gefährdungen muss die Schulleitung umgehend Maßnahmen zu deren Beseitigung ergreifen. Um möglichst umgehend Kenntnis von derartigen Gefährdungen zu erhalten, ist die Einrichtung eines Meldewesens, d. h. eine Vereinbarung über die Art der Information und Kommunikation, sinnvoll. Für das Personal einer Schule sowie für die Schülerinnen und Schüler muss geklärt sein, auf welche Weise und an welche Stelle festgestellte Gefährdungen gemeldet werden. Dies kann je nach Grad der Gefährdung z. B. der Eintrag in ein „Mängelbuch“ sein, die Meldung an die Sicherheitsbeauftragte bzw. den Sicherheitsbeauftragten oder das unverzügliche Informieren der Schulleitung.



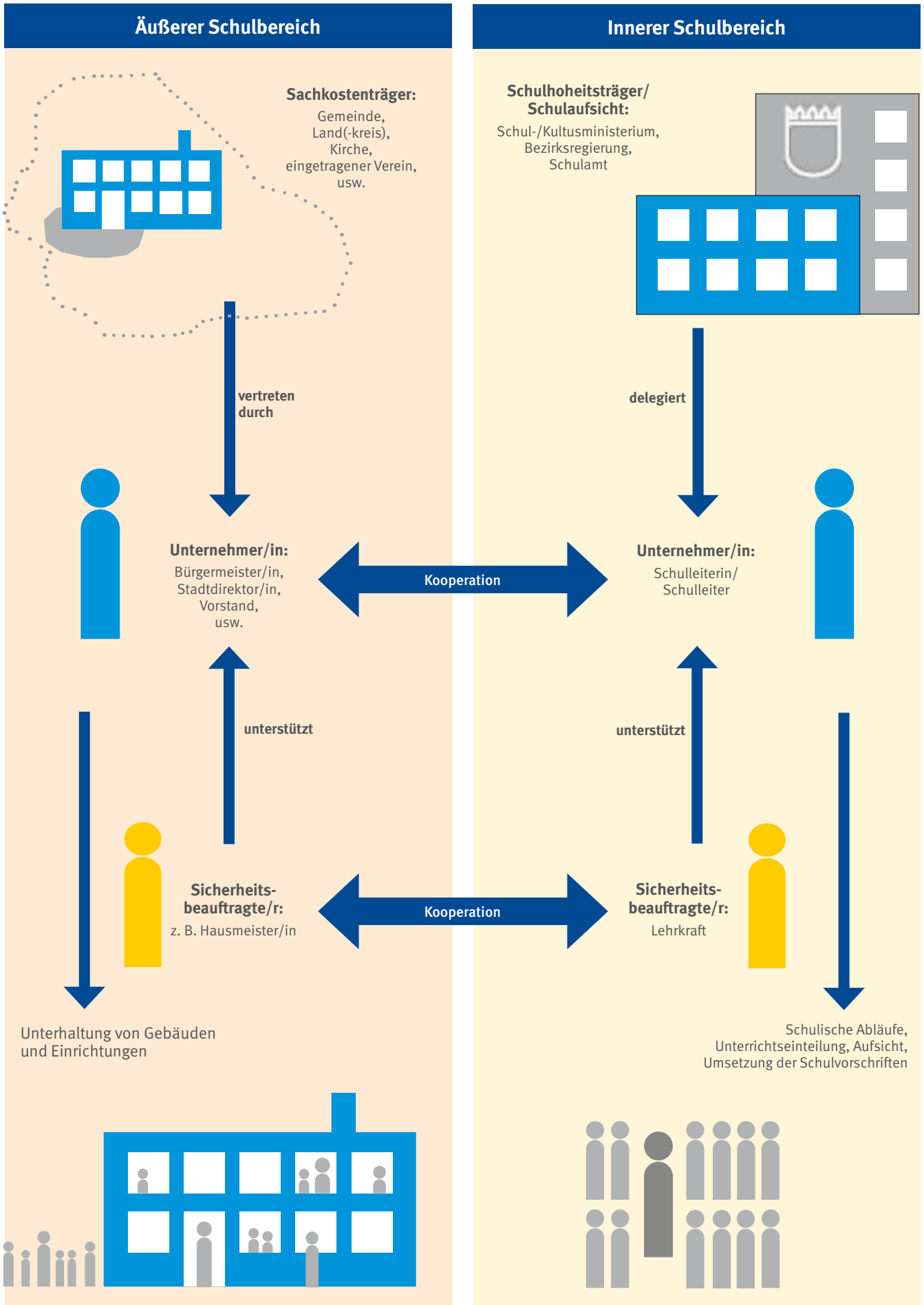


Abb. 2 Die Sicherheitsorganisation in der Schule

### 3.2 Gesundheitsgerechtes Führungsverhalten

Gesundheitsbewusste und damit wirksame Schulleitungen legen Wert auf ein gesundheitsgerechtes Führungsverhalten. Sie schenken der Beziehung zu den Kolleginnen und Kollegen viel Beachtung und versuchen, eine Balance zwischen der Gestaltung dieser Beziehung einerseits und der erforderlichen Aufgabenorientierung andererseits herzustellen.

Ein gesundheitsgerechtes Führungsverhalten verlangt sozial-emotionale Kompetenzen („soft skills“) wie zum Beispiel Höflichkeit, Kooperationsfähigkeit, Vertrauen und Respekt, die Fähigkeit dazuzulernen, Selbstständigkeit und emotionale Intelligenz. Dies sind Kompetenzen, die vor allem auch in Konfliktsituationen von besonderer Bedeutung sind.

Im Rahmen von gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung sind fünf Dimensionen von Bedeutung. Sie sind aus der betrieblichen Gesundheitsförderung bekannt und lassen sich ohne Abstriche auf die Schule übertragen:

#### 1. Anerkennung und Wertschätzung

Wertschätzung akzeptiert den Anderen in seinem Anderssein und lässt dessen Meinung als gleichberechtigt gelten. Während sich das Lob auf die Leistung bezieht, steht bei der Wertschätzung die Person im Mittelpunkt. Ein wertschätzendes und anerkennendes Verhalten wirkt bei allen Beschäftigten sowie bei den Schülerinnen und Schülern motivierend und gesundheitsförderlich. Umgekehrt ist eine mangelhafte Würdigungs- und Wertschätzungskultur ein wesentlicher Risikofaktor für die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Betroffenen.

Aspekte anerkennenden und wertschätzenden Führungsverhaltens sind z. B.

- konstruktive und unterstützende Rückmeldung,
- höflicher Umgang mit den Beschäftigten sowie den Schülerinnen und Schülern,
- die Stärken und nicht die Schwächen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Schülerinnen und Schüler heraus zu stellen und zu betonen,
- Fehler zuzulassen und dabei freundlich zu bleiben,
- zu kreativen und selbstständigen Problemlösungen zu motivieren,
- nur dann zu kritisieren, wenn keine anderen Personen anwesend sind,
- Ermutigung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei persönlichen Problemen.

#### 2. Interesse und Kontakt

Gesundheitsgerechtes Führungsverhalten ist auf die Schaffung eines vertrauensvollen Miteinanders ausgerichtet, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Austausch miteinander sind und sich gegenseitig helfen sowie Schulleitung und Lehrerkollegium aufeinander aufbauen können.

Interesse und Kontakt zeigen Schulleiterinnen und Schulleiter, wenn sie z. B.

- aufmerksam sind und Befindlichkeiten wahrnehmen,
- in den großen Pausen sichtbar sind,
- sich an Geburtstage erinnern und gratulieren,
- Veränderungen und Entwicklungen wahrnehmen und ansprechen,
- erreichbar sowie gute Zuhörerinnen und Zuhörer sind,
- das Leistungspotenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen,
- gutes Feedback geben, das unterstützt, ehrlich und aufrichtig ist,
- Hilfe anbieten, wenn sie von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gebraucht wird.

#### 3. Transparenz und Offenheit

Transparenz und Offenheit ermöglichen die aktive Beteiligung der Mitglieder der Schulgemeinschaft und tragen zur Akzeptanz von Entscheidungen bei. Zudem ist ein offenes und transparentes Führungsverhalten zugleich ein Zeichen des Vertrauens in die fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördert diese.

Transparentes und offenes Führungsverhalten zeichnet sich z. B. dadurch aus, dass

- die Mitglieder der Schulgemeinschaft der Situation entsprechend so umfassend wie möglich informiert werden,
- eigene Erwartungen klar und deutlich formuliert sowie fremde Erwartungen wahrgenommen und berücksichtigt werden,
- Änderungsvorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch der Schülerinnen und Schüler sowie der Eltern akzeptiert und aufgegriffen werden,
- Entscheidungen und Vorgaben kundgetan und erläutert werden,
- Probleme angesprochen und geklärt werden.

#### 4. Stimmung und Schulklima

Ein positives Schulklima mit einer gelösten Stimmung innerhalb der Schüler- und Lehrerschaft fördert das Vertrauen in die eigenen Kompetenzen und die des Teams (kollektive Selbstwirksamkeit), ermutigt zur Partizipation und vermittelt das Gefühl, Mitglied einer verlässlichen und starken Gemeinschaft zu sein. Bei der Schaffung eines positiven Lern- und Arbeitsklimas ist Humor ein wesentlicher Faktor.

Zu einer Verbesserung von Stimmung und Schulklima tragen Schulleiterinnen und Schulleiter bei, wenn sie z. B.

- alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Schülerinnen und Schüler gleich behandeln,
- für einen gerechten Ausgleich unterschiedlicher Interessen sorgen,
- kollegiale Zusammenarbeit einfordern und fördern,
- sich selbst fair verhalten,
- die vielseitigen Anforderungen des Schulalltags mit Humor, Aufgeschlossenheit, Gelassenheit und emotionaler Intelligenz bewältigen,
- Druck, der „von oben“ erhalten wurde, nicht „nach unten“ weitergeben.

### 5. Einbeziehung und Partizipation

Einbeziehung und Partizipation stärken die Eigenverantwortlichkeit und setzen Fähigkeiten und Einsatzbereitschaft voraus.

Gleichzeitig müssen in der Schule Rahmenbedingungen gegeben sein – insbesondere Strukturen und Regeln –, die Beteiligungsprozesse ermöglichen.

Ein partizipatives Führungsverhalten ist z. B. gekennzeichnet durch

- Einbeziehen und Mitnehmen aller Schulmitglieder, vor allem aber der Lehrerinnen und Lehrer,
- Berücksichtigen der Interessen und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch der Schülerinnen und Schüler sowie der Eltern,
- Verdeutlichen und Einfordern gemeinsam festgelegter Ziele,
- Anregen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu selbstständigem Handeln und Entscheiden,
- Betrachten einer „Sache“ auch mit den Augen der Beschäftigten, der Schülerinnen und Schüler sowie der Eltern.

Eine Führungskraft wirkt durch ihr Führungsverhalten nicht nur in einer, sondern in vierfacher Hinsicht auf das Befinden von Lehrkräften und Schülerinnen/Schülern, indem sie

- unmittelbar durch den Umgang und die Kommunikation mit der jeweiligen Person wirkt,
- durch ihr Führungsverhalten als Modell für den Umgang im Kollegium dient,
- mittelbar über die Beeinflussung der Qualität und den Umfang der sozialen Beziehungen wirkt,
- mittelbar über die Beeinflussung der Überzeugungen, Werte und Regeln wirkt.

### 3.3 Gesundheitsmanagement

Ein Gesundheitsmanagement hat die Aufgabe, die Arbeit in der Schule in bestmöglicher Weise bei angemessenem Mitteleinsatz und unter Beachtung der Gesundheit der schulischen Akteure zu gewährleisten. Es meint die bewusste Steuerung und Integration aller schulischen Prozesse sowie die Gestaltung der Strukturen mit dem Ziel, schulbedingte Krankheits- und Unfallrisiken zu vermeiden sowie Gesundheit und Wohlbefinden zu erhalten bzw. zu fördern. Dabei nehmen Schulleiterinnen und Schulleiter durch ihr tägliches Handeln direkt und indirekt Einfluss auf Motivation, Arbeitszufriedenheit und Belastungserleben ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aufgrund der Vielfalt und Menge der Aufgaben, die sich durch die Führungsverantwortung ergeben, sind Schulleitungen gut beraten, wenn sie auf die Kompetenzen geeigneter Lehrkräfte und sonstiger Beschäftigter zurückgreifen und Aufgaben delegieren.

Entscheidungen, die die Verhütung und Minimierung von akuten Risiken und Gefährdungen oder auch die Funktionstüchtigkeit der Schule betreffen, können und müssen zum Teil von der Schulleitung allein getroffen werden (z. B. Sperrung einer Sporthalle bei undichtem Dach oder die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten). Umfassende und tiefgreifende Aufgaben hingegen, die einhergehen mit bewusstem Umsteuern, Neuorientierung und dem Verändern von Routinen (z. B. Rhythmisierung des Schulalltags, Einführung eines Feedbacksystems), erfordern in der Regel längerfristige Schulentwicklungsprozesse, wenn sie nachhaltig wirksam sein sollen. Schulentwicklung ist ein Prozess, an dem alle Schulakteure, auch die des Ganztags, beteiligt sein sollten. Es geht dabei letztlich um die Einführung einer neuen Praxis durch Gestalten, Erproben oder Erneuern. Eine Schulentwicklung, die die Förderung von Sicherheit und Gesundheit bewusst und aktiv einbezieht, schafft eine gesundheitsförderliche Schulkultur und gestaltet damit die Gesundheitsqualität einer Schule nachhaltig positiv.

Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit in der Schule wird erreicht durch

- zielgerichtete Maßnahmen, um akute Gefahren zu beseitigen oder zu reduzieren,
- gesundheitsbewusste Entscheidungen,
- gesundheitsförderliche Schulentwicklungsprozesse, um langfristig eine gesundheitsförderliche Schulkultur zu erreichen.

Ansatzpunkte des schulischen Gesundheitsmanagements liegen, wie bereits ausgeführt, sowohl in der Gestaltung des schulischen Umfeldes (Verhältnisänderung) als auch in der Beeinflussung der Lebensstile vor allem der Lehrkräfte und der Schülerinnen und Schüler (Verhaltensänderung). Somit sollte ein wirkungsvolles Gesundheitsmanagement Maßnahmen der Organisationsentwicklung und –gestaltung, des Personalmanagements und der Unterrichtsentwicklung beinhalten.

Ziel der Organisationsentwicklung ist die Verbesserung der organisatorischen Leistungsfähigkeit einer Schule, um die gesetzten Bildungs- und Erziehungsziele und auch eine Verbesserung der Arbeitsqualität aller in Schule Tätigen zu erreichen.

Folgende Maßnahmen können einer gesundheitsförderlichen Organisationsentwicklung zugeordnet werden:

- Entwicklung eines Leitbildes nach Möglichkeit unter Einbeziehung des Konzeptes „Gute gesunde Schule“ (Steuergruppenarbeit, Verankerung im Schulprogramm),
- Initiierung und Förderung schulbezogener Projekte und Programme zur Prävention und Gesundheitsförderung (z. B. zum Schulklima, zur sozialen Integration, zu Bewegungsförderung),
- Schaffung einer wirksamen und rechtssicheren Arbeitsschutzorganisation (z. B. Bestellung von Beauftragten, Organisation der Ersten Hilfe, Gefährdungsbeurteilung),
- Bildung von und Arbeit mit Gremien und Ausschüssen der Gesundheitsförderung (z. B. Gesundheitszirkel, Krisenteam, Erste-Hilfe-Team/Schulsanitätsdienst),
- Institutionalisierung und Förderung einer transparenten, offenen und wertschätzenden Kommunikation und Information (z. B. Teamentwicklung, Elternarbeit), Initiierung und Förderung der Zusammenarbeit und des Austauschs mit externen Partnern (z. B. Kooperationen mit Institutionen des Sozial- und Gesundheitswesens).

Personalentwicklung bedeutet, Menschen in ihrer Selbstentwicklung zu fördern und zu unterstützen. Maßnahmen der Personalentwicklung haben z. B. zum Ziel, spezifische Ressourcen des Lehrberufs – Kompetenzen, Motivation und Gesundheit – zu fördern bzw. zu erhalten, um Lehrkräfte in die Lage zu versetzen, ihren Beruf erfolgreich ausüben und sich selbst weiterentwickeln zu können.

Maßnahmen einer gesundheitsbezogenen Personalentwicklung können sein:

- Entwicklung und Umsetzung von Unterstützungsmaßnahmen für das Personal (z. B. Qualifizierung, Coaching),
- Nutzung von Evaluationsergebnissen für die gezielte Steuerung von Personalentwicklung einschließlich des personenbezogenen Gesundheitsschutzes und der individuellen Gesundheitsförderung an der Schule (z. B. Gefährdungsbeurteilung),
- Initiierung und Unterstützung von Maßnahmen zur Förderung der individuellen Gesundheit, zur Weiterentwicklung der individuellen Professionalität und des Wohlbefindens (z. B. Fortbildungen),
- Institutionalisierung der Förderung von Kooperation und kollegialer Zusammenarbeit unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (z. B. Teamarbeit, kollegiale Beratung),
- Förderung der beruflichen und persönlichen Ziele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. Mitarbeitergespräche, Feedback).

Unterrichtsentwicklung hat zum Ziel, gute Lernbedingungen zu schaffen und Lehrkräfte in der Entwicklung der Unterrichtsqualität zu unterstützen. Die gemeinsam vereinbarte Ausrichtung des Unterrichts an den curricularen Vorgaben und an den individuellen Interessen, Arbeitsweisen, Lern- und Denkstilen der Schülerinnen und Schüler kann zu einer höheren Lerneffektivität und auch Arbeitszufriedenheit führen. Auf diese Weise können Arbeit und Lernen zu Ressourcen werden, die zu gesundheitlichen Schutzfaktoren wie Selbstvertrauen, Selbstwertgefühl, Erfolgszuversicht und Selbstverantwortung beitragen.

Maßnahmen der Schulleitung im Zusammenhang mit einer gesundheitsförderlichen Unterrichtsentwicklung können sein:

- Unterstützung gemeinsamer kooperativer Unterrichtsvorhaben,
- Initiierung gemeinsamen Lernens und kollegialer Reflexion (z. B. Tandemarbeit, Qualitätszirkel, Professionelle Lerngemeinschaften),
- Mitwirkung bei der Entwicklung und Festlegung von Kriterien für guten gesunden Unterricht, Aufbau einer (unterrichtsbezogenen) Feedback- und Evaluationskultur,
- Berücksichtigung von neurowissenschaftlichen und gesundheitsförderlichen sowie präventiven Prinzipien bei der Unterrichtsentwicklung (z. B. Bewegung als lernförderliches Element, Partizipation),
- Anregung und Ermöglichung von fachbezogener und fachübergreifender Qualifizierung.

Alle drei beschriebenen Ansatzpunkte sind gleich wichtig. Zum einen können Organisationen nicht wirklich verändert werden, wenn sich das Verhalten der Organisationsmitglieder nicht wandelt, und umgekehrt bleibt individueller Wandel folgenlos, wenn sich organisatorische Rahmenbedingungen nicht entwickeln. Anders und einfach formuliert: Keine Unterrichtsentwicklung ohne Organisationsentwicklung und Personalentwicklung, keine Organisationsentwicklung ohne Personalentwicklung und Unterrichtsentwicklung, keine Personalentwicklung ohne Organisationsentwicklung und Unterrichtsentwicklung.

Gesundheitsmanagement wird dann erfolgreich sein, wenn Schulleitungen

- über die Vision einer guten gesunden Schule verfügen, die sie vermitteln und deren Verwirklichung sie verfolgen,
- die Schulentwicklungsprozesse transparent und partizipativ gestalten,
- Prävention und Gesundheitsförderung gemeinsam mit allen schulischen Akteuren realisieren,
- zweckdienliche organisatorische Strukturen schaffen,
- Aufgaben und Zuständigkeiten eindeutig und in Abstimmung mit den Betroffenen festlegen,
- ihr Handeln und ihre Entscheidungen transparent machen,
- Verhandlungen mit dem Schulträger über notwendige Mittel führen,
- darauf hinwirken, dass Prävention und Gesundheitsförderung bei allen schulischen Aufgaben, Entscheidungen und Planungen berücksichtigt werden,
- die bei der Umsetzung der Maßnahmen und Entwicklungsprozesse beteiligten Lehrkräfte unterstützen,
- durch ihr persönliches Verhalten verdeutlichen, dass Prävention und Gesundheitsförderung einen hohen Stellenwert für sie selbst besitzen.

Zentral für den Erfolg von gesundheitsbezogenen Schulentwicklungsprozessen ist das Verfahren, mit dem die Prozesse realisiert werden. Der sogenannte Qualitäts- oder Schulentwicklungszyklus ist ein spiralförmiges Vorgehen, das vier Phasen – Konstituierung und Zielfindung, Planung und Analyse, Vorbereitung und Durchführung sowie die Auswertung und Evaluation – umfasst. Grundlage für diese Prozesse ist das Schulprogramm. Die vorherrschende Arbeitsweise ist projektorientiert.

Es gibt keine Rezepte, wie Prävention und Gesundheitsförderung inhaltlich und strategisch ausgestaltet werden sollen und wie eine gute gesunde Schule realisiert werden kann. Schulen haben immer ihre individuellen Besonderheiten, die in ihrem Zusammenwirken sowohl die Ergebnisse als auch die Gesundheitsqualität einer Schule bestimmen. Schulen müssen demzufolge ihren eigenen spezifischen Weg finden und eigene, für ihre Schule passende Prozesse und Maßnahmen entwickeln und

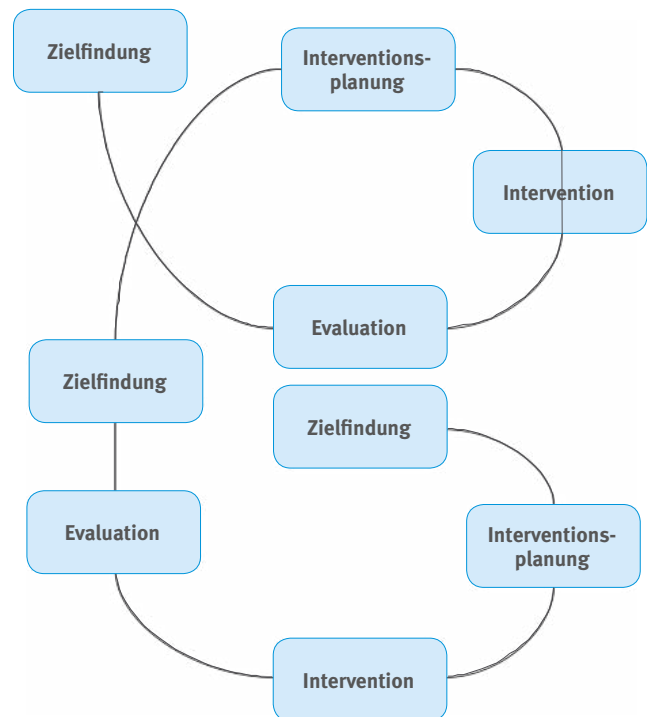


Abb. 3 Idealtypischer Schulentwicklungszyklus (Harzad et al. 2009)

realisieren. Dabei können sie von anderen Schulen lernen, aber sehr selten etwas ohne schulspezifische Anpassung und Änderung übernehmen.

Für den Erfolg von Prävention und Gesundheitsförderung ist es wichtig, sie als gemeinsames Anliegen der gesamten Schulgemeinschaft zu verstehen und umzusetzen. Der Erhalt und die Förderung der Gesundheit kann nur mit den Betroffenen und nicht gegen deren Deutungsmuster, Erwartungen, Ängste und Einstellungen erreicht werden. Zudem sind Lehrerinnen und Lehrer, aber auch Schülerinnen und Schüler Experten für den Zusammenhang zwischen ihrer Arbeit bzw. ihrem Schulalltag, ihrer Organisation und ihrer Gesundheit. In der Phase der Initiierung und Planung von Maßnahmen und Schulentwicklungsvorhaben sollten deshalb alle Beteiligten die Möglichkeit bekommen, ihre Problemwahrnehmung und ihre Ideen zur Problemlösung in vielfältigen Austauschforen einzubringen. Fachgruppen, Lehrerarbeitsgruppen, Stufen- oder Jahrgangsteams, offene Lehrerversammlungen sowie Ausschüsse, in denen neben den Lehrpersonen auch Schülerinnen, Schüler und Eltern einbezogen sind, sind mögliche Partizipationsformen.



# 4 Unterstützungsmöglichkeiten für ein wirksames Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement

Die Umsetzung eines wirksamen Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements ist eine komplexe Aufgabe, die in einer Schule kaum von einer Person allein bewältigt werden kann und sollte. Der Schulleitung stehen verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung wie z. B. Informations- und Analyseinstrumente, personelle oder auch institutionelle Unterstützung. Diese sind zum Teil in den Arbeitsschutzvorschriften vorgegeben und sollen helfen, Prävention und Gesundheitsförderung in der Schule zu etablieren.

## 4.1 Arbeitsschutzausschuss

Der Arbeitsschutzausschuss hat als beratendes Gremium des Arbeitgebers die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes, der Prävention und Gesundheitsförderung sowie der Unfallverhütung aufzugreifen und zu beraten. Hierbei geht es nicht nur um die Erörterung von Einzelthemen, sondern auch um die Entwicklung von Maßnahmen und die Nachverfolgung ihrer Wirksamkeit in den Schulen. Daher kann der Arbeitsschutzausschuss, sofern er in die schulischen Strukturen eingebunden ist, für die Schulleitung ein hilfreiches und unterstützendes Gremium bei der Organisation von Sicherheit und Gesundheit in der Schule sein.

Die gesetzliche Verpflichtung zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses ergibt sich aus dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (kurz: Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG), nach dem der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden hat.

Der Arbeitsschutzausschuss ist in einigen Bundesländern an den einzelnen Schulen angesiedelt, in anderen Bundesländern wiederum bei den regionalen Schulaufsichtsbehörden und/oder zuständigen Landesministerien bzw. Senatsbehörden des Landes.

Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich zusammen aus

- dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,
- Mitgliedern des Personalrats bzw. der Mitarbeitervertretung,
- Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzten,
- Fachkräften für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen beratend teilzunehmen.

Außerdem bietet es sich an, den Teilnehmerkreis je nach Themenbereich um externe Beraterinnen bzw. Berater, z. B. Präventionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter der Unfallversicherungsträger, zu erweitern. Der Arbeitsschutzausschuss tritt in der Regel einmal vierteljährlich zusammen.

## 4.2 Gefährdungsbeurteilung

Die Schulhoheitsträger haben die Aufgabe, gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) eine Gefährdungsbeurteilung für Lehrerarbeitsplätze durchzuführen. Diese Aufgabe haben sie an die Schulleiterinnen und Schulleiter delegiert. Die Ermittlung von Gefährdungen und das Ableiten von zielgerichteten Maßnahmen beschränken sich nicht nur auf bauliche und organisatorische Gefährdungsfaktoren, sondern schließen auch die psychischen Faktoren mit ein. Der Sachkostenträger ist ebenfalls verpflichtet, für seine Beschäftigten (in der Regel sind dies Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung einer Schule), Ehrenamtliche sowie Schülerinnen und Schüler eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Bei sich überschneidenden Bereichen ist eine gemeinsame Vorgehensweise empfehlenswert.

Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung haben sich folgende sieben Prozessschritte bewährt:

### 1. Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung

Es bietet sich an, zunächst eine Übersicht über die Organisationsstruktur der Schule und die dort ausgeübten Tätigkeiten zu erstellen. Hierbei können folgende Fragen hilfreich sein:

- Welche Arbeitsbereiche gibt es?
- Welche Tätigkeiten werden in den Arbeitsbereichen ausgeübt?
- Gibt es Personen, die für die Arbeitsbereiche verantwortlich sind und bei der Gefährdungsbeurteilung unterstützen können?
- Welche Tätigkeiten werden von welchen Personengruppen ausgeführt?
- Gibt es besonders schutzbedürftige Personen, z. B. Schwangere, Menschen mit Behinderung?

Außerdem können vorhandene Unterlagen wie Unfallmeldungen, Krankheitsstatistiken, Begehungsprotokolle, Prüfberichte, Baupläne oder ähnliches zur Unterstützung herangezogen werden.

## 2. Ermitteln der Gefährdungen

Grundsätzlich müssen alle mechanischen, biologischen, chemischen, physikalischen, elektrischen und psychischen Gefährdungen und deren Quellen ermittelt werden. Hierfür sind keine Methoden oder formalen Vorgehensweisen vorgegeben. Schulleiterinnen und Schulleiter können jedoch auf Handlungshilfen, z. B. Checklisten und Richtlinien zur Sicherheit im Unterricht, zurückgreifen, die von den jeweiligen Schulministerien der Länder oder anderen Institutionen online oder in Papierform zur Verfügung gestellt werden. Sofern diese die psychischen Belastungsfaktoren, die für die Gesundheitsqualität einer Schule von großer Bedeutung sind, nicht berücksichtigen, sind sie für eine umfassende Gefährdungsbeurteilung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes nicht ausreichend und müssen ergänzt werden.

Eine systematisierte Darstellung einzelner Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen ist auf den Internetseiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) unter dem Stichwort „Gefährdungsbeurteilung“ in einer Toolbox veröffentlicht (siehe auch Literaturverzeichnis).

## 3. Bewerten der Gefährdungen

Auf Grundlage der ermittelten Gefährdungen wird der Handlungsbedarf für weitergehende Maßnahmen festgelegt. Grundlage für die Bewertung sind die Fragen, wie hoch die Eintrittswahrscheinlichkeit und wie gravierend die Auswirkungen der Gefährdung sind. Die Formulierung von Schutzzielen (Was soll erreicht werden?) ist in der Regel durch konkrete Vorgaben, z. B. aus Unfallverhütungsvorschriften, Gesetzen oder Erlassen vorgegeben. Fehlen diese Vorgaben, wird die Bewertung der Gefährdungen nach vorliegenden Erfahrungen vorgenommen.

## 4. Festlegen von Maßnahmen

Bei der Festlegung von Maßnahmen und der Frage nach sicheren und gesundheitsbezogenen Lösungen sind entsprechend der vorgenommenen Bewertung Prioritäten, Umsetzungsfristen sowie Zuständigkeiten zu vereinbaren (Was ist bis wann von wem zu tun?).

## 5. Durchführen der Maßnahmen

Die abgeleiteten Maßnahmen werden wie vereinbart durchgeführt, um eine Verbesserung der Arbeitssituation zu erreichen.

## 6. Überprüfen der Wirksamkeit

Es muss kontrolliert werden, ob die Maßnahmen wie geplant durchgeführt wurden und zu einer Verringerung bzw. Beseitigung der Gefährdung geführt haben.

## 7. Fortschreiben

Eine Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung ist notwendig, wenn die durchgeführten Maßnahmen nicht zum gewünschten Erfolg führen, sich neue Gefährdungen oder Erkenntnisse am Arbeitsplatz ergeben, z. B.

- bei baulichen Veränderungen,
- nach dem Auftreten von Unfällen, Beinahe-Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen,
- bei Umorganisation (z. B. Ganztagsbetrieb),
- nach problematischen und unbekanntem Situationen (z. B. Amoklauf),
- beim Auftreten akuter psychosozialer Belastung (z. B. Mobbing),
- bei Änderungen von Vorschriften.

Nicht nur die Durchführung, sondern auch die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung ist durch das Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben. Dokumentiert werden sollen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen und das Ergebnis der Überprüfung der Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen. Die Form der Dokumentation ist nicht vorgegeben. Eine tabellarische Musterübersicht befindet sich im Anhang.

## 4.3 Unterweisung

Die DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ schreibt in § 4 vor, dass der Unternehmer „die Versicherten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit [...] zu unterweisen“ hat. Eine Unterweisung ist die regelmäßige Information, Erläuterung oder Anweisung, die es den schulischen Akteuren ermöglicht, sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten. Die Unterweisung wird entweder von der Schulleitung direkt wahrgenommen oder an geeignete Personen delegiert und richtet sich je nach Thema an die Lehrkräfte bzw. Schülerinnen und Schüler. Für den Ablauf einer Unterweisung gibt es keine Vorgaben. In der Schule erfolgt sie in der Regel im Rahmen von Konferenzen. Je nach Thema und Ziel kann eine Unterweisung z. B. aus einem kürzeren oder längeren Gespräch oder aus dem Zeigen eines Filmes zu einem bestimmten Sachverhalt mit anschließender Diskussion bestehen. Prinzipiell gilt: Häufige kurze Unterweisungen sind sinnvoller als seltene lange. Nicht vorgesehen und auch nicht sinnvoll ist eine Unterweisung in Form von vorgelesenen oder verteilten Informationen. Unterweisungen müssen dokumentiert werden. Die Dokumentation sollte mindestens folgende Angaben umfassen:

- Thema,
- Datum,
- Unterweisende Person,
- Unterwiesene Personen.



Unterweisungen werden anlassbezogen und in angemessenen Zeitabständen, mindestens jedoch einmal im Jahr durchgeführt.

Anlässe für eine Unterweisung sind z. B.

- die Aufnahme einer Tätigkeit,
- Veränderungen im Aufgabenbereich,
- Veränderungen in den Arbeitsabläufen,
- die Einführung neuer Arbeitsmittel, neuer Technologien oder neuer Arbeitsstoffe,
- neue Erkenntnisse nach der Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilung,
- Ergebnisse von Besichtigungen,
- Unfälle, Beinaheunfälle oder sonstige Schadensereignisse.

#### 4.4 Beauftragte

Zu den Beauftragten, die für das schulische Gesundheitsmanagement bedeutsam sind, gehören die gesetzlich vorgeschriebenen Sicherheitsbeauftragten und Strahlenschutzbeauftragten sowie Brandschutzhelferinnen und Brandschutzhelfer. In Zusammenhang mit der Umsetzung der Gefahrstoffverordnung in Schulen werden in der Regel Aufgaben, die in der Verantwortung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters liegen, auf fachlich geeignete Lehrkräfte übertragen. Da diese Aufgabenübertragung an formale Vorgaben gebunden ist, wird sie hier ebenfalls behandelt, auch wenn die Bestellung von sogenannten „Gefahrstoffbeauftragten“ nicht verbindlich ist.

##### Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte unterstützen und beraten die Schulleiterinnen und Schulleiter bei ihren Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie haben allerdings gegenüber den Lehrkräften einer Schule keine Weisungsbefugnis. Das bedeutet z. B., dass sie nicht die Beseitigung von Gefahrenquellen anordnen, sondern ihre Beobachtungen nur der Schulleitung mitteilen und Vorschläge für ihre Beseitigung machen können. Demzufolge sind sie für ihre Tätigkeit weder zivil- noch strafrechtlich haftbar zu machen.

Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter hat Sicherheitsbeauftragte für den inneren Schulbereich zu bestellen. Als Sicherheitsbeauftragte für den inneren Schulbereich sind Lehrkräfte geeignet, die

- durch ihre Ausbildung und Berufserfahrung qualifiziert sind,
- diese Aufgabe freiwillig übernehmen,
- bereit sind, diese Funktion kontinuierlich wahrzunehmen.

Die Anzahl der zu bestellenden Sicherheitsbeauftragten für den inneren Schulbereich wird in den länderspezifischen Vorgaben geregelt. Aufgrund der zunehmenden Fülle der Aufgaben wird empfohlen, den Sicherheitsbeauftragten Ermäßigungsstunden zuzubilligen.

Sicherheitsbeauftragte können ihre Aufgabe nur dann sinnvoll wahrnehmen, wenn sie regelmäßig den technischen Zustand der schulischen Gebäude und Einrichtungen kontrollieren sowie Kenntnisse über die organisatorischen Abläufe des Schulalltags besitzen. Notwendig ist darüber hinaus, Informationen aus den Fachkonferenzen einzuholen und das Unfallgeschehen auszuwerten. Deshalb müssen Sicherheitsbeauftragte von jedem Unfall zeitnah Kenntnis erhalten. Eine weitere wichtige Voraussetzung für die Arbeit der Sicherheitsbeauftragten ist die wiederkehrende und fortbildende Schulung ihrer Kompetenzen. Deshalb ist es erforderlich, dass sie regelmäßig an fachspezifischen und fachübergreifenden Fortbildungsveranstaltungen zur Sicherheits- und Gesundheitsförderung teilnehmen. Die zuständigen Unfallversicherungsträger bieten entsprechende Fortbildungen für Sicherheitsbeauftragte an.

Die Arbeit der Sicherheitsbeauftragten kann allerdings nur dann erfolgreich und effektiv sein, wenn die gesamte Schulgemeinschaft und insbesondere die Schulleiterin bzw. der Schulleiter sie bei ihren Bemühungen um mehr Sicherheit und Gesundheit unterstützen. Dazu gehört auch, ihnen die für ihre Arbeit notwendigen Informationen zugänglich zu machen, die erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen und ihre Bestellung im Kollegium bekannt zu machen.

Die Bestellung der Sicherheitsbeauftragten sollte in schriftlicher Form erfolgen und Aussagen zur inhaltlichen, räumlichen und gegenständlichen Zuständigkeit enthalten. Diese Zuständigkeitsabgrenzungen sind vor allem dann erforderlich, wenn mehrere Sicherheitsbeauftragte oder Beauftragte für andere Bereiche, z. B. Strahlenschutzbeauftragte, bestellt sind. Ein Muster für die Bestellung der Sicherheitsbeauftragten befindet sich im Anhang.

##### Strahlenschutzbeauftragte

Die Organisation des Strahlenschutzes in der Schule umfasst nach der Strahlenschutzverordnung (StrlSchV) und der Röntgenverordnung (RöV) sowohl personelle als auch technische und räumliche Maßnahmen.

Strahlenschutzverantwortlicher ist der Sachkostenträger, der in der Regel die Schulleiterin bzw. den Schulleiter als Strahlenschutzbevollmächtigte bzw. Strahlenschutzbevollmächtigten benennt. Grundsätzlich kann der Schulsachkostenträger auch eine eigene Mitarbeiterin bzw. einen eigenen Mitarbeiter oder eine andere externe Person benennen.

Zu den Aufgaben des Strahlenschutzbevollmächtigten gehören die Anzeige des Erwerbs, der Abgabe und der Verwendung von Vorrichtungen mit radioaktiven Stoffen, und des Erwerbs und der Stilllegung von bauartzugelassenen Schulröntgeneinrichtungen bei den zuständigen Behörden sowie die Bestellung einer ausreichenden Anzahl von Strahlenschutzbeauftragten und die Zuweisung ihres innerschulischen Entscheidungsbereichs. Als Strahlenschutzbeauftragte dürfen nur Lehrkräfte bestellt werden, die zuverlässig sind und die erforderliche Fachkunde im Strahlenschutz besitzen.

(Ausführliche Informationen finden sich in der „Richtlinie zur Sicherheit im Unterricht“ (RiSU)/Empfehlung der Kultusministerkonferenz in der aktualisierten Fassung.)

#### **Brandschutzhelferin/Brandschutzhelfer**

Vorgaben aus dem staatlichen Arbeitsschutzrecht verpflichten den Arbeitgeber – vor Ort vertreten durch die Schulleiterin oder den Schulleiter –, eine ausreichende Anzahl von Versicherten durch fachkundige Unterweisung und Übung im Umgang mit Feuerlöscheinrichtungen zur Bekämpfung von Entstehungsbränden vertraut zu machen (Löschübungen). Die notwendige Anzahl von Brandschutzhelferinnen und -helfern ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung und sollte auch Situationen wie die Abwesenheit einzelner Lehrkräfte, z. B. durch Fortbildung, Krankheit, Abordnung berücksichtigen. Ein Anteil von 5 % der Lehrkräfte ist in der Regel ausreichend. Eine größere Anzahl von Brandschutzhelferinnen und -helfern kann bei erhöhter Brandgefährdung, der Anwesenheit vieler Personen, großer räumlicher Ausdehnung der schulischen Gebäude und der Anwesenheit von Personen mit eingeschränkter Mobilität erforderlich sein.

#### **Gefahrstoffbeauftragte**

Der Arbeitgeber – vor Ort vertreten durch die Schulleiterin oder den Schulleiter – ist dafür verantwortlich, dass die Regelungen der Gefahrstoffverordnung in der Schule eingehalten werden. Sollte die Schulleiterin bzw. der Schulleiter die Aufgaben, die sich aus der Umsetzung der Gefahrstoffverordnung in Schulen ergeben, nicht persönlich wahrnehmen, besteht die Möglichkeit, bestimmte Aufgaben, die sich aus dieser Arbeitgeberverantwortung ergeben, auf Lehrkräfte schriftlich zu übertragen. Die Lehrkräfte müssen in dem zu übertragenden Bereich fachkundig sein und werden eigenverantwortlich tätig. Die Aufgabenübertragung erfolgt mit Zustimmung der betreffenden Lehrkraft und kann die Weisungsbefugnis in Zusammenhang mit den übertragenen Pflichten einschließen.

Die Aufgabenübertragung entbindet Schulleiterinnen und Schulleiter jedoch nicht von ihrer Aufsichts- und Organisationsverantwortung, die nach Landesrecht geregelt ist.

(Ausführliche Informationen finden sich in der „Richtlinie zur Sicherheit im Unterricht“ (RiSU)/Empfehlung der Kultusministerkonferenz in der aktualisierten Fassung.)

Ein Muster für die Übertragung von Schulleitungsaufgaben befindet sich im Anhang.

#### **4.5 Ersthelferin/Ersthelfer**

Schulleitungen sorgen gemeinsam mit dem Sachkostenträger für eine wirksame Erste Hilfe bei Unfällen. Notwendige Voraussetzung für eine effektive Erste-Hilfe-Leistung ist nicht nur die Vollständigkeit der vorgeschriebenen Erste-Hilfe-Ausstattung wie Verbandkästen und Erste-Hilfe-Taschen für Exkursionen, sondern auch die regelmäßige Aus- und Fortbildung von Lehrkräften und sonstigem Personal in den Maßnahmen der Ersten Hilfe. Entsprechend den Vorgaben der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) sollte die Aus- und Fortbildung mit einem Umfang von jeweils 9 Unterrichtseinheiten und einem zeitlichen Abstand von 2 Jahren durchgeführt werden.

In Schulen gelten im Hinblick auf die Anzahl an Ersthelferinnen und Ersthelfern länderspezifische Vorgaben bzw. Empfehlungen, da die innerschulische Organisation über Gesetze, Vorschriften und Erlasse der für Schulen zuständigen Ministerien der Länder geregelt wird. Unter anderem aufgrund der erhöhten Unfallgefahr im Unterricht sind häufig Sportlehrkräfte und Lehrkräfte der technisch-naturwissenschaftlichen Fächer als Ersthelferinnen und Ersthelfer ausgebildet. Da die Sportunfälle in der Schule einen Schwerpunkt darstellen, sind Kenntnisse über Muskel- und Gelenkverletzungen wie Prellungen, Zerrungen und Brüche und die erforderlichen Erste-Hilfe-Maßnahmen von großer Bedeutung. Im Bereich der technisch-naturwissenschaftlichen Fächer treten eher Haut- und Augenverletzungen wie Stich- und Schnittwunden, Verätzungen und Vergiftungen auf, die von den Ersthelferinnen und Ersthelfern konkrete Kenntnisse über die erforderlichen Maßnahmen verlangen. Sicherheitsdatenblätter zum Umgang mit chemischen Stoffen und Gemischen enthalten zusätzlich wichtige Informationen über spezielle Erste-Hilfe-Maßnahmen.

Unfälle und Notfälle in der Schule treten jedoch nicht nur im Sportunterricht oder in den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern auf. Jede Lehrkraft kann während der Pausenaufsicht oder bei Schulveranstaltungen wie Klassenfahrten oder Unterrichtsgängen in die Situation kommen, Erste Hilfe leisten zu müssen. Insofern ist es empfehlenswert, wenn an einer Schule möglichst viele Lehrerinnen und Lehrer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ganztage in Erster Hilfe ausgebildet sind. Dies ist jedoch aufgrund fehlender Ressourcen häufig nicht umsetzbar.

Sinnvoll ist auch die Einrichtung eines Schulsanitätsdienstes für Schülerinnen und Schüler. Er hat unterstützende und additive Funktion, d. h. er optimiert die Erste-Hilfe-Organisation in der Schule, ersetzt aber nicht die erwachsenen Ersthelferinnen und Ersthelfer.

#### 4.6 Steuergruppe

Prävention und Gesundheitsförderung sind überwiegend nur als Schulentwicklungsprozesse nachhaltig wirksam zu realisieren. Derartig umfangreiche Prozesse erfordern insbesondere in größeren Einrichtungen die Bildung schulischer Steuergruppen. Allein wäre eine Schulleitung mit der längerfristig notwendigen und aufwendigen Steuerungsarbeit überfordert.

Es macht deshalb Sinn, Prävention und Gesundheitsförderung ausdrücklich auch als Aufgabenbereich einer Steuergruppe für Schulentwicklung zu definieren. Dadurch wird strukturell sichergestellt, dass gesundheitsförderliche und präventive Maßnahmen und Aktivitäten nicht isoliert, sondern im Kontext des Schulprogramms und gemäß dem schulischen Leitbild durchgeführt werden. Aufgrund der grundlegenden Bedeutung der Gesundheitsthematik sollte ein Mitglied der Steuergruppe, z. B. die bzw. der Sicherheitsbeauftragte der Schule, die Funktion eines „Kümmers für Gesundheit“ übernehmen.

Die Steuergruppe besteht je nach Größe der Schule aus drei bis sieben Mitgliedern, zu denen auf jeden Fall ein Mitglied der Schulleitung, am besten die Schulleiterin bzw. der Schulleiter, gehören sollte. Mitglied der Steuergruppe sollte ebenfalls eine Sicherheitsbeauftragte bzw. ein Sicherheitsbeauftragter der Schule sein.

Aufgaben einer Steuergruppe im Rahmen des Gesundheitsmanagements sind:

- Zielklärung und -konkretisierung der gesundheitsförderlichen Entwicklung,
- Entwicklung der Partizipation und der Kooperation im Kollegium,
- Planung und Koordinierung einer Umsetzungsstrategie sowie Herstellung von Verbindlichkeit und Sicherstellung der schulinternen Evaluation,
- Sicherstellung des Informationsflusses und der Transparenz innerhalb des Kollegiums und der gesamten Schule sowie Dokumentation der Entwicklungen,
- Moderation des Entwicklungsprozesses und Umgang mit Konflikten und Widerständen.

Die Steuergruppe hat im Rahmen einer gesundheitsförderlichen Schulentwicklung zum einen die Aufgabe, die Interessen des Lehrerkollegiums umzusetzen, zum anderen aber auch, die Prozesse voranzutreiben. Sie sollte dabei die Bemühungen der Schulleitung unterstützen, die Schulqualität im Allgemeinen und die Gesundheitsqualität im Besonderen zu verbessern. Darüber hinaus hat sie die Aufgabe, die verschiedenen, häufig isoliert voneinander stattfindenden Gesundheitsprojekte und gesundheitsförderlichen Aktivitäten einer Schule zu bündeln, zu priorisieren und auf ein gemeinsames strategisches Ziel hin auszurichten.

#### 4.7 Krisenteam

Um im Fall einer Krise, die auf eine Schule zukommen kann (z. B. Unfälle mit Toten und Verletzten, Suizide, Amoktaten), angemessen und effektiv reagieren zu können, ist es unverzichtbar, dass die Schulleitung ein so genanntes Krisenteam mit festgelegten Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und Kommunikationswegen bildet. Die Größe des Teams richtet sich nach den personellen Ressourcen und möglicherweise speziellen Gegebenheiten einer Schule. In der Regel gehören dem Krisenteam die Schulleiterin bzw. der Schulleiter, ein Mitglied der erweiterten Schulleitung, ausgewählte Lehrkräfte, ein Mitglied des Schulsekretariats, die Hausmeisterin bzw. der Hausmeister sowie gegebenenfalls die Schulsozialarbeiterin oder der Schulsozialarbeiter und die Schulseelsorgerin oder der Schulseelsorger an. Auch Eltern sowie Schülerinnen und Schüler können das Krisenteam unterstützen.

Die Arbeit des schulischen Krisenteams hat zum einen präventiven Charakter, z. B. durch die Festlegung, Entwicklung und Implementation von Maßnahmen, die helfen, Gewalt und aggressives Verhalten zu minimieren und zu verhindern. Zum anderen ist es erforderlich, während einer Krisensituation erste Maßnahmen einzuleiten und zu koordinieren. Hierzu zählt auch die Öffentlichkeitsarbeit, deren Bedeutung in einer Ausnahmesituation nicht unterschätzt werden darf. Im Rahmen der Nachsorge sollen mögliche Folgeschäden für einzelne Betroffene, aber auch für die Schule insgesamt verhindert werden. Dies bedeutet in der Regel kommunikative (Vertrauens-)Arbeit, unter Umständen auch die Nachbetreuung traumatisierter Personen. Hierbei werden die Schulen von entsprechenden Institutionen unterstützt, z. B. durch die Träger der gesetzlichen Schülerunfallversicherung oder die schulpсихologischen Beratungsstellen.

Weiterführende Hinweise zur Arbeit von Krisenteams geben die Schulaufsichtsbehörden der einzelnen Bundesländer.

#### 4.8 Gesundheitszirkel

Die Arbeit der Schulleitung und/oder der Steuergruppe kann wesentlich durch Gesundheitszirkel unterstützt werden. Auch hier ist die Leitidee die aktive Einbeziehung der Beschäftigten und Versicherten der Schule. Vorrangiges Ziel des Gesundheitszirkels ist es, das Wissen der Direktbeteiligten über Probleme, Ursachen und Lösungsmöglichkeiten zu aktivieren und Störungen soweit wie möglich durch die Beteiligten abzustellen.

Die Aufgabe von Gesundheitszirkeln ist es, Beobachtungen, Überlegungen und Erfahrungswissen aus dem Schulalltag über gesundheitsabträgliche Verhaltensweisen und Bedingungen zusammenzuführen und Vorschläge für deren Beseitigung und Minimierung zu erarbeiten. Bei den Gesundheitszirkeln handelt es sich um Gesprächskreise, bei denen zunächst die vorhandenen Probleme gesammelt, dann eine Prioritätenliste der gesundheitlichen Beschwerden in dem unmittelbaren Zusammenhang erstellt und – nach einer Analyse der konkreten Situation – Verbesserungsvorschläge erarbeitet werden. Diese Vorschläge werden an die Steuergruppe und/oder Schulleitung weitergeleitet und dort ausgewertet.

Gesundheitszirkel werden in der Regel problemorientiert und arbeitsbereichsbezogen, z. B. auf der Ebene einer Jahrgangsstufe oder eines Faches, von der Schulleitung bzw. von der Steuergruppe eingesetzt. Offen ist, wie die Zusammensetzung zu erfolgen hat. Es ist möglich, dass nur Lehrkräfte in einem Gesundheitszirkel arbeiten. Möglich ist aber auch die Beteiligung von Schülerinnen und Schülern, sonstigem pädagogischen und nichtpädagogischen Personal sowie Mitgliedern der Schulleitung. Die Beteiligung der verschiedenen Gruppen hängt vornehmlich von der Kooperations- und Partizipationskultur einer Schule und von dem zu bearbeitenden Thema ab.

Die Anzahl der Sitzungen und der zeitliche Bestand des Zirkels richten sich nach dem Umfang der zu bearbeitenden Probleme und den zur Verfügung stehenden Kapazitäten. Auf jeden Fall handelt es sich bei den Gesundheitszirkeln um zeitlich befristete und problembezogene Arbeitsgruppen.

#### 4.9 Delegation

Im Sinne von Effektivität und Effizienz, aber auch aus Gründen der eigenen Gesunderhaltung kann es sinnvoll und erforderlich sein, dass Schulleitungen Aufgaben und Zuständigkeiten an andere Personen delegieren.

Befunde aus der Führungs- und Organisationsforschung haben beachtliche Vorteile von Delegation identifiziert, die auch für den Schulkontext Geltung besitzen:

- Die Übertragung von Aufgaben trägt zur Entlastung von Schulleiterinnen und Schulleitern bei.
- Die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Lehrkräfte wird durch die erhöhte Autonomie und die erweiterten Handlungsspielräume gesteigert.
- Die Akzeptanz von Beschlüssen und Entscheidungen wird durch die Mitwirkung des Kollegiums erhöht.
- Die Aufgabenerledigung wird durch Dezentralisierung verbessert.

Grundsätzlich können und sollten Schulleitungen möglichst solche Aufgaben abgeben, die sie von der Routine entlasten, um dadurch Zeit für Entwicklungsaufgaben zu gewinnen. Der Schulalltag zeigt, dass es sinnvoll ist, Schulleitungen von administrativen Aufgaben zu entlasten, damit sie mehr Zeit für die pädagogische Entwicklung der Schule haben. Deshalb ist neben der Einsetzung von Steuergruppen auch die Delegation von Aufgaben innerhalb und außerhalb bestehender Leitungsstrukturen nicht nur sinnvoll, sondern im Grunde zwingend erforderlich.

Aufgaben, die im Rahmen des Gesundheitsmanagements delegiert werden können, sind z. B.:

- Tätigkeiten mit Gefahrstoffen,
- Organisation der Ersten Hilfe,
- Brandschutz und Evakuierung,
- Strahlenschutz,
- Schulverpflegung.

Die Schulleitung kann aber nur die Aufgaben delegieren, nicht die Verantwortung. Das bedeutet, dass Schulleiterinnen und Schulleiter trotz der Übertragung von Aufgaben auf jeden Fall als Letztverantwortliche die Leitungsverantwortung haben und somit immer für die Ergebnisse verantwortlich sind. Diese Verantwortung kann nicht delegiert werden. Aufgabe von Schulleiterinnen und Schulleitern ist es demnach,

- Delegationsempfänger richtig auszuwählen, auszubilden und einzusetzen sowie
- die Arbeit zu koordinieren, zu lenken, angemessen zu kontrollieren und zu informieren.

Die beauftragten Beschäftigten haben hingegen die Handlungsverantwortung. Sie sind für die richtige Ausführung der Arbeit im Rahmen der Delegation verantwortlich und haben Außergewöhnliches den Vorgesetzten zu melden oder vorzulegen. Diese müssen sie auch regelmäßig und in angemessener Form über den Fortgang der Arbeit informieren.

#### 4.10 Projektmanagement

Ein zentrales Instrument, um im Rahmen des Gesundheitsmanagements Veränderungen in der Schule zu erreichen und die Gesundheit in der Schule nachhaltig zu verbessern, ist das Projekt.

Merkmale eines Projekts sind:

- bestimmte Aufgabenstellung bzw. ein Auftrag,
- Einmaligkeit (Routineaufgaben sind keine Projekte),
- höheres Risiko des Scheiterns (im Unterschied zu Routineaufgaben),
- eindeutige Aufgabenstellung, Verantwortung und Zielsetzung,
- definierter Anfang und definiertes Ende,
- begrenzter Ressourceneinsatz,
- Definition von Teilaufgaben sowie deren Koordination,
- eigene, auf das Projekt abgestimmte Organisationsform,
- Kooperation zwischen verschiedenen Personen, Abteilungen oder Berufsgruppen.

Projekte sollen in Schulen vor allem für Vorhaben eingerichtet werden, die von ihr in den etablierten Arbeits- und Entscheidungsstrukturen nicht geleistet werden können, d. h. wenn größere Veränderungen offensichtlich erforderlich sind. Dabei wird, im Unterschied zu Unternehmen, die Projektarbeit in Schulen zum großen Teil neben der Haupttätigkeit, dem Unterrichten, betrieben. Sie bedeutet deshalb häufig zusätzliche Arbeit für Lehrkräfte. Umso wichtiger ist es, ein gutes Projektmanagement zu etablieren. Es schafft eine Organisation zur Durchführung von Projekten, stellt Methoden und Strukturen zur Steuerung und Umsetzung von Projekten zur Verfügung. Es beinhaltet die Planung, Kontrolle und Steuerung des Projekts und umfasst insgesamt vier Phasen:

1. Ein Projekt beginnt immer mit der Start- bzw. Definitionsphase, in der die Frage nach dem Ziel und den Rahmenbedingungen im Vordergrund steht.
2. Es folgt die wichtige Phase der Planung des Projektablaufs. Hier müssen bevorstehende Schwierigkeiten in Erwägung gezogen, Zeitpläne erstellt und Verantwortungen festgelegt werden.
3. Im Anschluss daran erfolgt die Durchführungsphase. Sie beinhaltet die Bearbeitung der vorher festgelegten Arbeitspakete durch die jeweils zuständigen Projektgruppenmitglieder. Diese treffen sich zu regelmäßigen Sitzungen, um sich gegenseitig vom Fortlauf und von möglicherweise auftretenden Schwierigkeiten zu berichten.
4. Es folgt schließlich die Phase des Rückblicks bzw. des Projektabschlusses. Diese Phase beinhaltet zum einen die Übernahme in den Routineprozess, zum anderen die Auswertung des Arbeitsprozesses und der Ergebnisse.

Folgende Faktoren kennzeichnen ein gutes Projektmanagement:

- Es gibt eine Projektgruppe und eine Projektleitung, ihre Verantwortlichkeiten sind festgelegt sowie allen Beteiligten und Betroffenen bekannt.
- Die Ziele sind bestimmt und überprüfbar.
- Die Planung ist durchschaubar und lückenlos.
- Über die Durchführung wird von Beginn an zeitnah und transparent durch Berichterstattung und Dokumentation informiert.
- Risiken und Probleme werden frühzeitig erfasst und es wird entsprechend gegengesteuert.

In der Regel wird die Leitung eines Projekts nicht von der Schulleiterin oder dem Schulleiter wahrgenommen. Deshalb sind ähnliche Prinzipien zu berücksichtigen wie bei der Delegation, denn die Schulleitung delegiert Aufgaben und Probleme an die Projektleitung. Diese leitet den Prozess zwischen Auftrag und Abschluss, koordiniert und steuert die Projektarbeiten und berichtet an die Schulleitung.

Die Schulleitung behält jedoch die Gesamtverantwortung und genehmigt und entscheidet über Maßnahmen oder den Einsatz von Ressourcen. Sie ist zudem für die Rahmensicherung zuständig, in der Auftragsphase für den Projektauftrag, und im Projektabschluss für die Umsetzung von Projektergebnissen als Teil der Schulentwicklung.



# 5 Glossar

## **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Mit dem Doppelbegriff „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“ ist die Bewahrung von Leben und Gesundheit in Verbindung mit der Berufsarbeit gemeint. Dabei wird das gesamte Belastungsspektrum betrachtet. Es geht darum, Gefährdungen zu vermeiden, zu minimieren und eine vorausschauende Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen zu erreichen. Dies erfordert eine effektive Organisation und systematische Arbeitsweise in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in einer Schule.

## **Beanspruchung**

Eine Beanspruchung ist die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien. Sie kann den gesamten Körper, ein Organsystem, ein einzelnes Körperorgan oder nur eine isolierte Funktion eines Organs betreffen.

Dadurch, dass Menschen ganz unterschiedliche Voraussetzungen haben, werden Beanspruchungen auch oft unterschiedlich empfunden. Demzufolge kann sich die Beanspruchung positiv wie negativ auswirken. Entspricht die Belastung der persönlichen Belastbarkeit, so stellt sich eine gesunde Aktivierung des Organismus ein. Bei Fehlbelastungen können sich jedoch negative Beanspruchungsfolgen in Form von Über- und Unterforderung einstellen.

## **Belastung**

Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch und physisch auf ihn einwirken. Der Begriff „Belastung“ wird wertfrei gebraucht. Natürlich gibt es Einflüsse, die sich schädlich auf den Menschen auswirken, doch gebraucht man hier zur eindeutigen Unterscheidung den Begriff „Fehlbelastung“. Fehlbelastungen führen zu Über- bzw. Unterforderungen. Eine Belastung kann aus verschiedenen Faktoren resultieren. Im Rahmen der Arbeit können es der Schwierigkeitsgrad der Arbeitsaufgabe, die Arbeitsumweltbedingungen, die Aufgabenbedingungen (z. B. Zeitdruck) und die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz sein.

## **Coping**

Der Begriff „Coping“ steht allgemein für das Bewältigen und Verarbeiten von Belastungen. Grundsätzlich lassen sich zwei Basisformen der Anforderungsverarbeitung auf der Grundlage von Reiz- bzw. Situationsbewertungsprozessen unterscheiden:

1. **Problemorientiertes Coping:** Hier wird versucht, durch Ausführung oder Unterlassung von Handlungen eine positive Veränderung der Problemlage bzw. eine direkte Problemlösung herbeizuführen.

2. **Emotionsorientiertes Coping:** Hier wird in erster Linie versucht, die durch die Problemsituation verursachte Belastung zu lindern bzw. eine Verbesserung der emotionalen Befindlichkeit zu erreichen, ohne dass die Auslöser bearbeitet werden müssen.

## **Empowerment**

Empowerment lässt sich in einer programmatischen Kurzformel als Befähigung zu selbstbestimmtem Handeln bestimmen. In der Gesundheitsförderung sollen Individuen und soziale Gruppen durch entsprechende soziale, kulturelle, psychologische und/oder politische Prozesse befähigt werden, ihre Sorgen vorzutragen, Strategien für ihre Entscheidungsprozesse zu entwerfen und Aktivitäten zu erwirken, um diese Bedürfnisse zu befriedigen.

## **Gefährdung**

Eine Gefährdung bedeutet die Möglichkeit, dass eine Person räumlich und/oder zeitlich mit einer Gefahr zusammentreffen kann. Das Wirksamwerden der Gefahr führt zu einem Schaden, etwa zu einer Verletzung, Erkrankung, Tod, Funktionseinbußen oder Funktionsverlust.

## **Gesundheit**

Der Begriff Gesundheit bezeichnet ganz allgemein Zustände subjektiven Empfindens, gesellschaftlich bedeutsame Phänomene und Theoriekonstrukte, die entsprechende Normen beschreiben. Allgemein anerkannte Definitionen existieren jedoch nicht. Für die Gesundheitsförderung hat vor allem die von der WHO 1948 in ihrer Gründungserklärung verabschiedete Definition grundlegende Bedeutung: „Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen.“ Diese WHO-Definition, die auf einem ganzheitlichen und positiven Verständnis von Gesundheit basiert, war und ist Grundlage zahlreicher Definitionen. In den aktuellen Definitionen werden Krankheit und Gesundheit nicht mehr zweigeteilt als voneinander unabhängige Zustände betrachtet.

## **Gesundheitsförderung**

Gesundheitsförderung steht für einen komplexen sozialen und politischen Prozess. Sie schließt nicht nur Handlungen und Aktivitäten ein, die auf die Verbesserung von Kenntnissen und Fähigkeiten von Individuen gerichtet sind, sondern auch solche, die darauf abzielen, soziale, ökonomische sowie Umweltbedingungen so zu verändern, dass diese positiv auf individuelle und öffentliche Gesundheit wirken. Gesundheitsförderung soll Menschen befähigen, ihre Kontrolle über die Determinanten von Gesundheit zu erhöhen und dadurch ihre Gesundheit zu verbessern. Im Rahmen der Gesundheitsförderung gibt es fünf prioritäre Handlungsfelder:

1. Entwicklung einer gesundheitsfördernden Gesamtpolitik,
2. Schaffung gesundheitsfördernder Lebenswelten,
3. Unterstützung gesundheitsbezogener Gemeinschaftsaktionen,
4. Entwicklung persönlicher Kompetenzen und Fähigkeiten,
5. Neuorientierung von Gesundheitsdiensten.

### **Kohärenz**

Eine Ressource von grundlegender Bedeutung ist das Kohärenzgefühl. Es ist eine allgemeine Grundhaltung eines Individuums gegenüber der Welt und dem eigenen Leben, die durch ein umfassendes und dauerhaftes, aber dynamisches Gefühl des Vertrauens geprägt ist. Je intensiver das Kohärenzgefühl eines Menschen ist, desto mehr vertraut er seinen eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dadurch schätzt er belastende Situationen als weniger bedrohlich ein und gerät weniger in Stress.

Das Kohärenzgefühl setzt sich aus drei Elementen zusammen:

1. Gefühl von Verstehbarkeit: Das Vertrauen, dass die Ereignisse des Lebens verstehbar und erklärbar sind und – im Prinzip – gemeistert werden können („Ich blicke durch!“).
2. Gefühl der Handhabbarkeit bzw. Bewältigbarkeit: Die Überzeugung, dass Schwierigkeiten des Lebens – im Prinzip – lösbar und die dazu benötigten Potenziale vorhanden sind („Ich kann es schaffen!“).
3. Gefühl der Sinnhaftigkeit bzw. Bedeutsamkeit: Die Einstellung, dass es sich lohnt, in die Anforderungen des Alltags Energie zu investieren. Die Welt ist es wert, sich in ihr aktiv zu engagieren. Probleme werden als Herausforderung gesehen („Es ist wichtig!“).

### **Partizipation**

Partizipation meint die aktive Einbeziehung der Menschen in die kohärente Planung, Durchführung und Kontrolle der Gesundheitsversorgung, Prävention und Gesundheitsförderung.

Sie ist mehr im Sinn von „Teilhabe“ als von „Teilnahme“ zu verstehen. Denn Partizipation erfolgt nicht nur durch Einzelpersonen oder gesellschaftliche Institutionen, sondern zusätzlich durch selbstorganisierte Gruppen, die von unten ihre gemeinsamen Interessen vertreten. Partizipatives Engagement wirkt sich vor allem im Sinne des Empowerments positiv auf die Gesundheit aus, indem das Bewusstsein gestärkt wird, einen gestalten den Einfluss auf die eigenen Lebensbedingungen nehmen zu können, und neue Kompetenzen entdeckt und gefördert werden.

### **Pathogenese**

Die Pathogenese beschreibt den Entstehungs- und Entwicklungsverlauf von Krankheiten und Unfällen mit allen jeweils beteiligten Faktoren.

### **Prävention**

Prävention ist der allgemeine Oberbegriff für alle Interventionen, die zur Vermeidung oder Verringerung des Auftretens, der Ausbreitung und der negativen Auswirkungen von Krankheiten oder Gesundheitsstörungen beitragen. Prävention wirkt durch Ausschaltung der Ursachen, durch Früherkennung und Frühbehandlung oder durch die Vermeidung des Fortschreitens einer bestehenden Krankheit.

Prävention zielt in erster Linie auf Risikogruppen mit erwartbaren und erkennbaren gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Krankheiten. Wichtigste Voraussetzung für effektive Prävention von Krankheiten und Unfällen ist demzufolge die Kenntnis pathogener, also krankmachender Faktoren und Dynamiken.

### **Ressourcen/Schutzfaktoren**

Menschen sind wiederkehrend gesundheitsbedrohlichen Belastungen ausgesetzt. Inwieweit es Menschen gelingt, entsprechend akute und chronische Belastungssituationen erfolgreich zu bewältigen, hängt wesentlich von ihren internalen und externalen Ressourcen ab, die in diesem Sinne als Schutzfaktoren fungieren und aus der Perspektive der Gesundheitsförderung als Gesundheitsressourcen bezeichnet werden können. Sie werden benötigt,

- um die physischen bzw. psychischen Bewältigungsmöglichkeiten von Gesundheitsbelastungen zu erhöhen,
- um die individuellen Handlungsspielräume zur Überwindung gesundheitlich belastenden Verhaltens zu vergrößern,
- um Handlungskompetenz für die Gestaltung der Strukturen zu entwickeln bzw. freizusetzen, die entweder direkt die Gesundheit oder gesundheitsförderndes Verhalten begünstigen.

Im Rahmen der schulischen Prävention und Gesundheitsförderung kann zwischen personalen Ressourcen, z. B. Kompetenzen und Einstellungen, sozialen Ressourcen, z. B. Unterstützung durch Vorgesetzte, Familie und Freunde, und organisationalen Ressourcen, z. B. Partizipation und Arbeitsplatzgestaltung, unterschieden werden.

### **Risiko/Risikofaktor**

Ein Risikofaktor bezeichnet einen sozialen, ökonomischen oder biologischen Status, eine bestimmte Verhaltensweise oder Umwelt- und Lebensbedingung, die mit einer erhöhten Anfälligkeit für eine spezifische Krankheit, einen schlechteren Gesundheitszustand oder einer Verletzungsgefahr verbunden ist.

### **Salutogenese**

Aus salutogenetischer Perspektive werden Krankheit und Gesundheit als Einheit eines Kontinuums mit fließenden Übergängen gedeutet. Zudem rücken die Faktoren ins Zentrum der



Aufmerksamkeit, die maßgeblich dazu beitragen, dass Menschen trotz allgegenwärtiger und anhaltender Bedrohungen durch Stress, Bakterien etc. gesund bleiben.

### **Schulentwicklung**

Schulentwicklung dient der Verbesserung der Qualität einer Schule, und zwar durch die Schulmitglieder selbst. Sie ist ein zielgerichteter und reflexiver Prozess, der von innen gesteuert wird und durch externe Unterstützung und Beratung begleitet werden kann. Ziel ist eine Schule, die sich den veränderten gesellschaftlichen Herausforderungen stellt und ihre Schülerinnen und Schüler angemessen auf die Zukunft vorbereitet.

### **Sicherheit**

Sicherheit ist im Kontext von Entwicklung, Erziehung und Sozialisation und damit auch von Schule weder eine objektive Größe noch ein statischer Zustand und lässt sich daher nicht mit einem einheitlichen Maß oder Niveau angeben. Sicherheit ist im Wesentlichen abhängig von den individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Kognitionen, die sich gerade während der Kindheit und Jugend ständig im Fluss befinden, aber auch von situativen Umständen und Umweltbedingungen.

Sicherheit muss als das Ergebnis eines ständigen Verarbeitungsprozesses von äußeren Anforderungen und Einflüssen einerseits und individuellen Kompetenzen und selbstbestimmten Anliegen und Bedürfnissen andererseits verstanden werden. Ziel dieses Prozesses ist es, sich nicht in sozialer, emotionaler, körperlicher und geistiger Hinsicht bedroht zu fühlen und zu sein. Dieses Begriffsverständnis beruht auch auf der Annahme, dass mehr Sicherheit letztendlich nicht ohne die Beteiligung der Betroffenen und ohne Anregung zur Eigeninitiative und Selbststärkung erreichbar ist.

### **Setting**

Settings für Gesundheit sind Orte oder soziale Kontexte, in denen Menschen die Umwelt aktiv nutzen und gestalten, und dadurch gesundheitsbezogene Probleme erzeugen oder lösen. Sie bieten Möglichkeiten zur Förderung der Gesundheit durch das Erreichen von Menschen, die in diesen Settings arbeiten und leben oder diese nutzen, um Zugang zu Dienstleistungen zu erhalten.

Der Setting-Ansatz ist eine Kernstrategie der Gesundheitsförderung und fokussiert diese sozialen Systeme und abgrenzbaren Lebensräume. Er kombiniert systematisch und ganzheitlich Interventionen, die auf eine Verbesserung der Verhältnisse zielen, mit individuumsbezogenen Maßnahmen. Es geht darum, unter partizipativer Einbindung der Menschen in ihren Lebensräumen und der dort vorhandenen Strukturen die Verhältnisse zu beeinflussen.

Veränderungen von Rahmenbedingungen wirken sich auf alle in einem Sozialraum lebenden Menschen aus, ohne Einzelne mit einem spezifischen Angebot anzusprechen zu müssen.

### **Soft Skills**

Mit dem Begriff „Soft Skills“ werden Kompetenzen bezeichnet, die langfristig und berufsübergreifend anwendbar sind. Es sind „Schlüsselkompetenzen“, die stark mit persönlichen Eigenschaften und Verhaltensweisen zusammenhängen, und „Problemlösewerkzeuge“, mit denen neue Qualifikationen erworben werden können und die es Menschen ermöglichen, sich veränderten Situationen besser anpassen zu können. Zu den im Berufsleben immer wichtiger werdenden Soft Skills gehören daher insbesondere soziale, kommunikative, mentale und personale Kompetenzen.

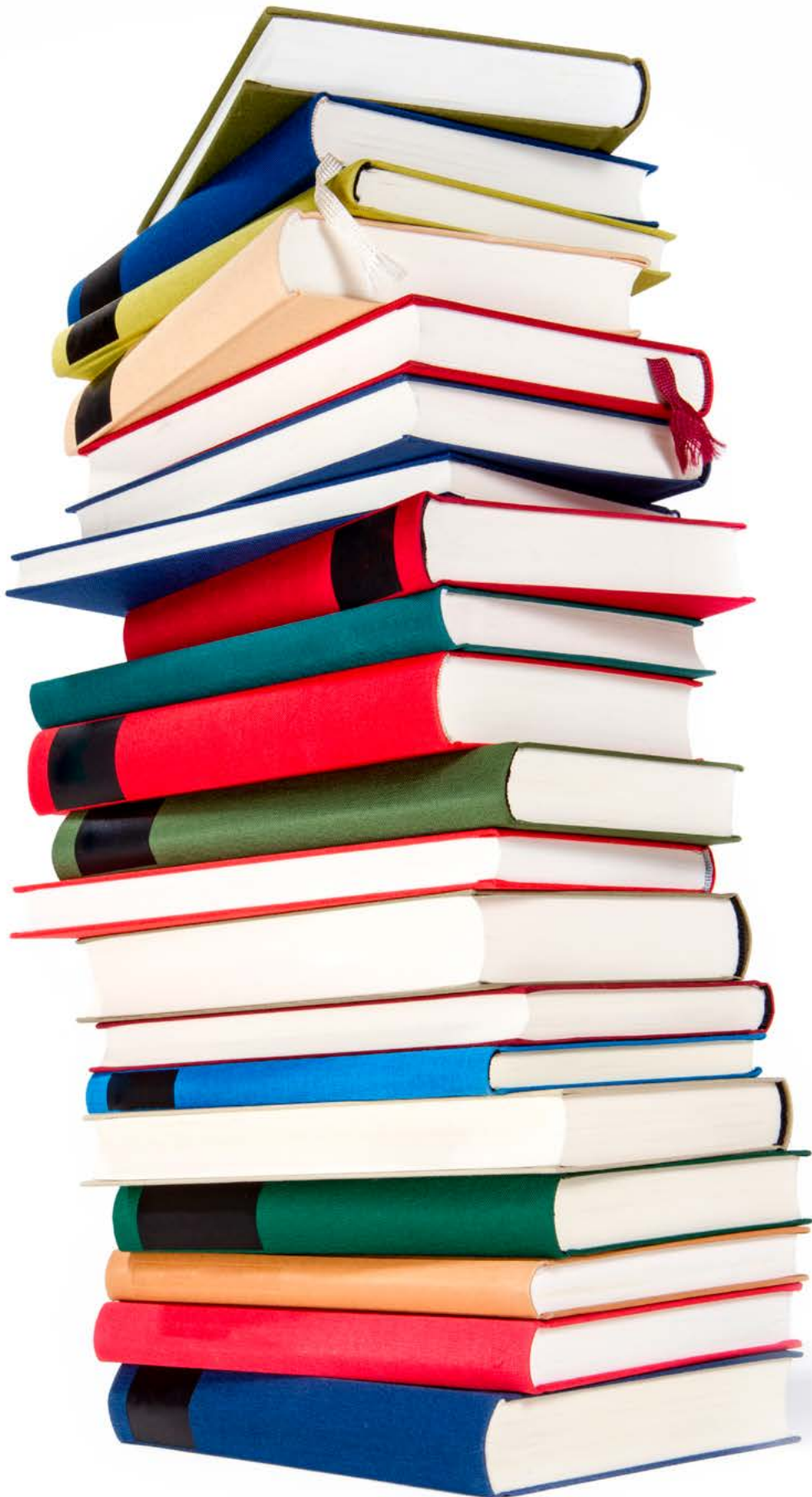
### **Verhältnisse/Verhalten**

Verhältnisse bezeichnen in der Prävention und Gesundheitsförderung alle Rahmenbedingungen im Alltagsleben von Menschen, die deren Gesundheit beeinflussen. Hinsichtlich des menschlichen Verhaltens kommen alle gesundheitlichen Handlungen in den Blick. Beide Aspekte können sich in positiver Ausprägung förderlich und in negativer Ausprägung schädigend auf die Gesundheit auswirken und damit Gesundheitsressource oder Risikofaktor sein. Zudem stehen sie im wechselseitigen Bezug: Einerseits können Menschen durch ihr Verhalten ihre Lebensverhältnisse ändern, andererseits beeinflussen ihre Lebensverhältnisse ihr Verhalten. Die systematische Kombination der Bearbeitung beider Aspekte im Rahmen der Prävention und Gesundheitsförderung wird als ganzheitliches Vorgehen bezeichnet.

Im Rahmen der Gesundheitsförderung geht es um die Entwicklung gesundheitsförderlicher Verhaltensweisen und Lebensverhältnisse, im Rahmen der Prävention um die Reduzierung und Beseitigung von Gesundheitsrisiken in der Lern-, Arbeits- und Lebenswelt und um die Reduzierung von gesundheitsgefährdenden Verhaltensweisen.

### **Wohlbefinden**

Der Begriff des Wohlbefindens betont in den verschiedenen Gesundheitsdefinitionen die subjektive Seite von Gesundheit. Allgemein kann unterschieden werden zwischen einem aktuellen und einem habituellen Wohlbefinden. Aktuelles Wohlbefinden setzt sich zusammen aus positiv getönten Gefühlen, Stimmungen und körperlichen Empfindungen sowie dem Fehlen von Beschwerden. Habituelles Wohlbefinden bezieht sich auf die Selbstbeurteilung des für die Person zeitlich überdauernden typischen Wohlbefindens.



# 6 Literaturverzeichnis

## Internetquellen

- ▶ [www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox\\_content.html](http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox_content.html)  
Toolbox mit Instrumenten zur Erfassung psychischer Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung
- ▶ [www.dguv.de/fb-bildungseinrichtungen/schulen/index.jsp](http://www.dguv.de/fb-bildungseinrichtungen/schulen/index.jsp)  
Informationen und Medien zu Sicherheits- und Gesundheitsthemen in der Schule
- ▶ [www.dguv-lug.de](http://www.dguv-lug.de)  
Informationen, Unterrichtsentwürfe und Schriften zu Gesundheitsthemen in der Schule
- ▶ [www.gefaehrungsbeurteilung.de](http://www.gefaehrungsbeurteilung.de)  
Informationen zum Thema Gefährdungsbeurteilung
- ▶ [www.handbuch-lehrergesundheit.de](http://www.handbuch-lehrergesundheit.de)  
Hintergrundwissen und Handlungshilfen zum Thema Lehrergesundheit
- ▶ [www.iqesonline.net](http://www.iqesonline.net)  
Instrumente für Qualitätsentwicklung und Evaluation in Schulen
- ▶ [www.sichere-schule.de](http://www.sichere-schule.de)  
Darstellung von virtuellen Räumen in Schulen mit Informationen zu baulichen Anforderungen

Bildungsportale der Schul- und Kultusministerien der Länder

## Verwendete Literatur

- Baum, Elisabeth/Idel, Till-Sebastian/Ullrich, Heiner (Hrsg.) (2012): Kollegialität und Kooperation in der Schule. Wiesbaden: Springer VS
- Brägger, Gerold/Posse, Norbert (2007): Instrumente für die Qualitätsentwicklung und Evaluation in Schulen (IQES). 2 Bde. Bern: h.e.p.
- Dadaczynski, Kevin (2009): Psychische Gesundheit von Lehrkräften. Hrsg. von Kompetenzzentrum für psychische Gesundheit in Erziehung und Bildung (KOGEB). Manuskript. Lüneburg: Leuphana Universität.
- DGUV Information 202-058 „Feueralarm in der Schule“ (bisher GUV-SI 8051)
- DGUV Information 202-059 „Erste Hilfe in Schulen“ (bisher GUV-SI 8065)
- DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“
- Dür, Wolfgang (2008): Gesundheitsförderung in der Schule. Bern: Huber.
- Empfehlung zur Gesundheitsförderung und Prävention in der Schule. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 15.11.2012.
- Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz - ASiG); (1973; zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 5 G v. 20.04.2013)
- Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG); (1996; zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 19.10.2013)
- Harzd, Bea/Gieske, Mario/Gerick, Julia (2010): Gesundheitsförderliches Leitungshandeln in der Schule. Hinweise für gute gesunde Schulen. Hrsg. von der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: Eigenverlag.
- Harzd, Bea/Gieske, Mario/Rolff, Hans-Günther (2009): Gesundheitsmanagement in der Schule. Lehrergesundheit als neue Aufgabe der Schulleitung. Hrsg. von der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf: Eigenverlag.

Hessisches Kultusministerium/Hessisches Ministerium des Innern und für Sport (Hrsg.) (2011): Handeln in Krisensituationen. Ein Leitfaden für Schulen. Wiesbaden-Nordenstadt: Chmielorz.

Hundeloh, Heinz (2012): Gesundheitsmanagement an Schulen. Weinheim/Basel: Beltz.

Hurrelmann, Klaus (2000): Gesundheitssoziologie. Weinheim/München: Juventa.

Klusmann, Ute/Kunter, Mareike/Trautwein, Ulrich /Baumert, Jürgen (2006): Lehrerbelastung und Unterrichtsqualität aus der Perspektive von Lehrenden und Lernenden. In: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie 20 (3). S. 161 – 173.

Langness, Anja/Richter, Matthias/Hurrelmann, Klaus (2003): Zusammenfassung der Ergebnisse und Konsequenzen für eine jugendgerechte Prävention und Gesundheitsförderung. In: Hurrelmann, Klaus/Klocke, Andreas/Melzer, Wolfgang/Ravens-Sieberer, Ulrike (Hrsg.): Jugendgesundheitsurvey. Internationale Vergleichsstudie im Auftrag der Weltgesundheitsorganisation WHO. Weinheim/München: Juventa, S. 301-334.

Nieskens, Birgit/Schumacher, Lutz/Sieland, Bernhard (2014): Gelingensbedingungen für die Entwicklung guter gesunder Schulen. Hrsg. von DAK-Gesundheit und Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. Eigenverlag.

Paulus, Peter (2007): Die gute gesunde Schule. Hrsg. von Barmer Ersatzkasse und Bertelsmann Stiftung. Wuppertal/Gütersloh: Eigenverlag.

Richtlinie zur Sicherheit im Unterricht (RiSU). Empfehlungen der Kultusministerkonferenz. Beschluss der KMK vom 09.09.1994 i. d. F. vom 26.02.2016.

► [www.kmk.org](http://www.kmk.org)

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStätt) (2004; zuletzt geändert durch Art. 4 V v. 19.7.2010)

Vuille, Jean-Claude/Carvajal, Maria-Ines/Casaulta, Fabiana/Schenkel, Maya (2003): Die gesunde Schule im Umbruch. Zürich/Chur: Ruedger.





## Gefährdungsbeurteilung (nach § 5 Arbeitsschutzgesetz)

### Allgemeine Angaben

Schule:		
Raum/Bereich:		
Personen:		
Beurteilung durchgeführt durch:		am:

### Gefährdungen

Lfd. Nr.	Gefährdung	Durchzuführende Maßnahmen	Erledigung veranlasst		Zu erledigen	Termin/Dringlichkeit		Erledigt	
			durch	am		durch	am	durch	durch

**Muster für die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten**

Adresse und/oder Logo der Schule

---



---



---

**Bestellung als Sicherheitsbeauftragte(r)**

Sehr geehrte(r) Frau/Herr \_\_\_\_\_

hiermit bestelle ich Sie zur/zum Sicherheitsbeauftragten für den inneren Schulbereich.

Zu Ihren Aufgaben gehört es,

- bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu unterstützen,
- auf Unfall- und Gesundheitsgefahren für die am Schulleben beteiligten Personen aufmerksam zu machen,
- sicherheits- und gesundheitsbezogene Maßnahmen zu initiieren.

Konkret wurden folgende Aufgaben und Tätigkeitsbereiche vereinbart:

---



---



---



---



---



---

Ich danke Ihnen für Ihre Bereitschaft, die genannten Aufgaben zu übernehmen, und wünsche Ihnen viel Erfolg bei Ihrer Tätigkeit.

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Sicherheitsbeauftragte(r)

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Schulleitung

**A. Übertragung von Aufgaben durch die Schulleiterin/den Schulleiter (Pflichtenübertragung)**

Frau/Herr \_\_\_\_\_ werden die der Schulleiterin/dem Schulleiter hinsichtlich der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz obliegenden Pflichten übertragen, in eigener Verantwortung die erforderlichen Maßnahmen zu veranlassen bzw. umzusetzen.

Auf § 13 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), § 13 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ und Ziffer I – 0 der Richtlinie zur Sicherheit im Unterricht (RiSU) - Empfehlung der Kultusministerkonferenz - wird hingewiesen.

Die/der Beauftragte veranlasst alle Maßnahmen im Hinblick auf die Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im Bereich \_\_\_\_\_ .

Sie/Er führt einen entsprechenden Maßnahmenkatalog und überprüft die zeitgerechte Umsetzung notwendiger oder geplanter Schutzmaßnahmen. Mindestens einmal jährlich begeht sie/er den Bereich und überprüft dort die Gefährdungen und Belastungen der beschäftigten Lehrkräfte bzw. die Einhaltung der Bestimmungen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz. Im Rahmen eigener Möglichkeiten behebt sie/er Sicherheitsmängel bzw. veranlasst entsprechende Maßnahmen.

Alle Maßnahmen und Vorgänge sind zu dokumentieren und der Schulleiterin/dem Schulleiter jährlich durch Vorlage zu berichten.

Frau/Herr \_\_\_\_\_ hat das Recht und zugleich die Pflicht, die für die Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben notwendigen Informationen zu beschaffen und ggf. Fortbildungen zu besuchen. Sie/Er ist gleichzeitig für die entsprechenden Unterweisungen im Bereich \_\_\_\_\_ verantwortlich.

Auf die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung entsprechend dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) wird hingewiesen.

Falls die Kosten für geplante Maßnahmen über den Rahmen des zur Verfügung gestellten Etats hinausgehen, obliegt die Beschaffung der Finanzmittel der Schulleiterin/dem Schulleiter.

Unter Berücksichtigung des Geschäftsverteilungsplans/des Organigramms der Schule handelt die/der Beauftragte in Sachen des bereichsbezogenen Arbeits- und Gesundheitsschutzes selbstständig.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben wird der/dem Beauftragten Weisungsbefugnis auf der Basis des Dienstrechts erteilt.

JA

(Nichtzutreffendes streichen)

NEIN

(Nichtzutreffendes streichen)

Die Hauptverantwortung der/des Schulleiterin/Schulleiters bleibt unberührt.

Einvernehmen ist erforderlichenfalls herzustellen. Kann in besonderen Fällen kein Einvernehmen hergestellt werden, entscheidet die Schulleiterin/der Schulleiter als Hauptverantwortliche/r.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Schulleiter(in)

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Beauftragte/r

Das Benehmen mit dem Personalrat wird hergestellt.

Ein Exemplar erhält die/der Beauftragte.

Ein Exemplar wird zu den Schulakten genommen.

Ein Exemplar wird der betreffenden Personal(neben)akte beigelegt.



## B. Übertragung von Schulleitertaufgaben für die Einhaltung der Vorschriften der Gefahrstoffverordnung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes

Bezug: § 13 Abs. 2 ArbSchG und Ziffer I – 3.2 Richtlinie zur Sicherheit im Unterricht (RiSU)

Herr/Frau \_\_\_\_\_

werden für \_\_\_\_\_ (Schule)

von der Schulleiterin/dem Schulleiter die Aufgaben einer/eines „Gefahrstoffbeauftragten“ übertragen.

Ihr/Sein Tätigkeitsfeld bezieht sich auf die Bereiche in der oben genannten Schule, in denen Tätigkeiten mit Gefahrstoffen im Sinne der Gefahrstoffverordnung durchgeführt werden. Dazu gehören die Fächer Biologie, Chemie, Physik, Kunst, Technik, Ernährungslehre, Hauswirtschaft, Textilgestaltung sowie das Fotolabor und der Kopierraum.

Insbesondere obliegen ihr/ihm folgende Aufgaben  (Zutreffendes ist angekreuzt):

- die direkte und regelmäßige Weitergabe von gezielten Informationen an alle Lehrkräfte über schulrelevante Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz auf dem Gebiet des Gefahrstoffrechts
- die Veranlassung, dass die Ermittlung und Erfassung aller Gefahrstoffe in den oben genannten Fächern und Arbeitsbereichen durchgeführt wird
- die Erstellung und jährliche Aktualisierung eines Gesamtgefahrstoffverzeichnisses für die Schule
- Beschaffung, Zugänglichmachen und Aktualisierung der erforderlichen Sicherheitsdatenblätter
- die Beschaffung aktueller Daten zu den schulrelevanten Gefahrstoffen sowie einschlägiger Erlasse und Verfügungen auf dem Gebiet des Gefahrstoffrechts
- die Unterstützung und Beratung der Lehrkräfte bei der Beschaffung von Arbeits-/Gefahrstoffen sowie bei der Suche nach Ersatzstoffen mit geringerem gesundheitlichen Risiko
- die Beratung und Unterstützung der Schulleitung und der Lehrkräfte bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung
- die Erstellung und Fortschreibung von Betriebsanweisungen für Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler, die Tätigkeiten mit Gefahrstoffen im Sinne der Gefahrstoffverordnung im Unterricht verrichten
- die Durchführung und Dokumentation der mindestens einmal jährlich stattfindenden Unterweisungen für alle Lehrkräfte, die Tätigkeiten mit Gefahrstoffen im Sinne der Gefahrstoffverordnung im Unterricht verrichten
- die Beratung und Unterstützung des Schulträgers bei der Erstellung von Betriebsanweisungen und Unterweisungen für die Beschäftigten der Hausverwaltung (zum Beispiel Beschäftigte des Schulsekretariats, Hausmeisterin bzw. Hausmeister, Reinigungspersonal) sowie des Wartungs- und Reparaturpersonals
- die fachliche Unterstützung der Lehrkräfte bei der Kennzeichnung von Arbeits-/Gefahrstoffen
- die Organisation der sachgerechten Aufbewahrung bzw. Lagerung von Arbeits-/Gefahrstoffen (einschließlich der Gefahrstoffabfälle) sowie von Druckgasflaschen
- die Umsetzung einer Entsorgungskonzeption für Gefahrstoffe unter Beteiligung des Schulträgers bzw. des beauftragten Entsorgungsunternehmers
- regelmäßige Begehung der Arbeits- bzw. Unterrichtsräume mit zum Beispiel den zuständigen Sicherheitsbeauftragten und/oder verantwortlichen Lehrkräften, um eventuell vorhandene bauliche, technische und/oder organisatorische Mängel festzustellen. Die Ergebnisse der Begehung werden der Schulleitung umgehend mitgeteilt, damit diese eine Beseitigung der möglichen Mängel veranlassen kann.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben wird der/dem Beauftragten Weisungsbefugnis auf der Basis des Dienstrechts erteilt.

JA

(Nichtzutreffendes streichen)

NEIN

(Nichtzutreffendes streichen)

Die Aufsichts- und Organisationsverantwortung der Schulleitung sowie die Verantwortung der Lehrkräfte für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Unterrichts bleiben hiervon unberührt.

Für die Ausübung der zuvor genannten Tätigkeiten werden der/dem Beauftragten \_\_\_\_\_ Entlastungsstunden/Anrechnungsstunden gewährt.

JA

(Nichtzutreffendes streichen)

NEIN

(Nichtzutreffendes streichen)

Die Verfügbarkeit der für diese Tätigkeit notwendigen Mittel wird der/dem Beauftragten zugesagt.

Jegliche Änderung des Umfangs oder der Ausgestaltung dieser Beauftragung bedarf der Zustimmung der Unterzeichnenden.

Die Beauftragung beginnt ab dem \_\_\_\_\_ und endet, wenn einer der oben genannten Vertragspartner in schriftlicher Form das Ende der Tätigkeit anzeigt.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter sowie die oder der „Gefahrstoffbeauftragte“ haben die oben genannten Rechtsgrundlagen zur Kenntnis genommen.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Schulleiter(-in)

\_\_\_\_\_  
beauftragte Lehrkraft

(Dieses Muster kann nach den Erfordernissen erweitert, gekürzt oder verändert werden.)

Das Benehmen mit dem Personalrat wird hergestellt.

Ein Exemplar erhält die/der Beauftragte

Ein Exemplar wird zu den Schulakten genommen.

Ein Exemplar wird der betreffenden Personal(neben)akte beigelegt.



Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40  
10117 Berlin  
Tel.: 030 288763800  
Fax: 030 288763808  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)