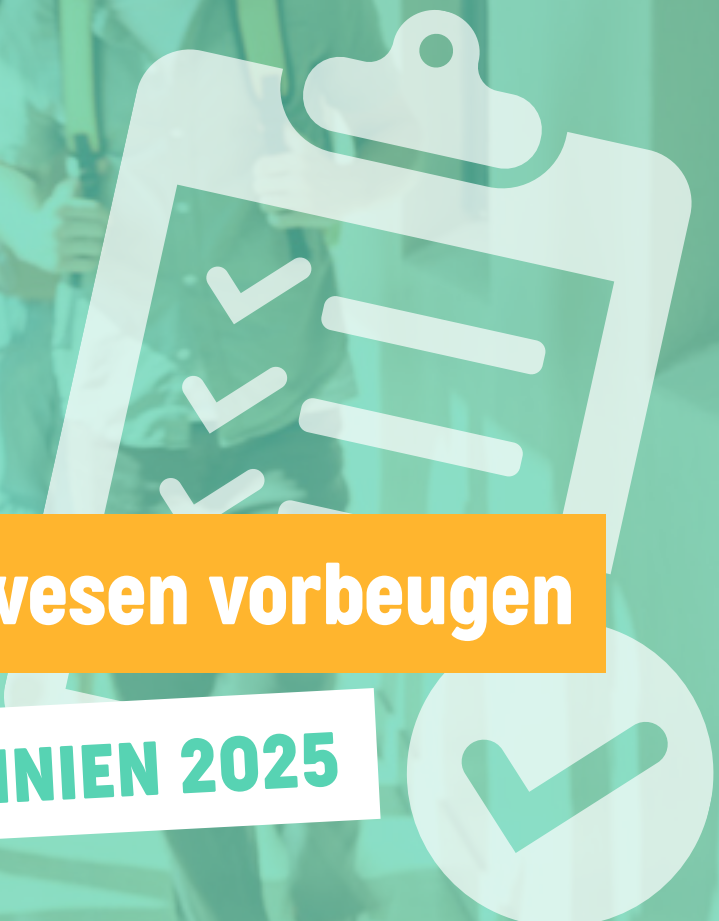




Psychosozialen Risiken im Bildungswesen vorbeugen

Gemeinsame europäische LEITLINIEN 2025

Glossar

Digitalisierung

Die weitreichende Einführung digitaler Technologien und digitalisierter Daten mithilfe von Laptops, Smartphones, weiteren Ressourcen und Tools und der digitalen Infrastruktur.

Psychische Gesundheit

Zustand des geistigen Wohlbefindens, der es den Menschen ermöglicht, ihren Alltagsstress zu bewältigen, ihre Fähigkeiten zu verwirklichen, gut zu lernen und zu arbeiten und etwas zu ihrer Gemeinschaft beizutragen.

Psychosoziale Faktoren

Aspekte des Arbeitsumfeldes, der Organisation und der sozialen Rahmenbedingungen, die sich auf das psychische und soziale Wohlbefinden einer Arbeitskraft auswirken können. Diese Faktoren können sich je nach Handhabung positiv oder negativ auswirken.

Psychosoziale Gefahren

Faktoren, die der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Arbeitskräfte schaden können. Außerdem können sie organisatorische Kennzahlen wie Abwesenheiten und die Personalfuktuation beeinflussen oder geringere Leistungen bzw. eine schlechtere Lehr- und Lernqualität zur Folge haben. Beispiele hierfür sind eine übermäßige Arbeitsbelastung, unklare Rollenverteilung, unzureichende Unterstützung, Mobbing oder Diskriminierung sowie Konflikte mit Lernenden, anderen Lehrkräften oder der Führungsebene.

Psychosoziale Risiken

Aspekte der Gestaltung und Leitung der Arbeit sowie der sozialen und organisatorischen Rahmenbedingungen, die psychologische oder physische Schäden verursachen können. Je höher die Wahrscheinlichkeit ist, dass eine psychosoziale Gefahr Schäden verursacht, desto größer ist das psychosoziale Risiko. Risiken treten auf, wenn Gefahren nicht angemessen gehandhabt werden und sich nachteilig auf das Wohlbefinden auswirken können.

Stress

Stress entsteht durch einen empfundenen Mangel an Unterstützung und Kontrolle. Die Folge ist eine schlechte psychische Verfassung mit Auswirkungen sowohl auf die kognitiven als auch die emotionalen Komponenten.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Occupational Safety and Health, OSH)

Dieses Fachgebiet befasst sich mit der Vermeidung arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen und mit dem Gesundheitsschutz der Arbeitskräfte. Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld zu verbessern.

Wohlbefinden

Vielschichtiges Konzept, das auf verschiedenen sozialen, wirtschaftlichen, psychischen, kulturellen, spirituellen und politischen Aspekten basiert.

Arbeitsbedingungen

Arbeitszeiten, Arbeitsbelastung, Druck bei der Arbeit sowie verfügbare Ressourcen und Unterstützung.



Diese Leitlinien wurden im Rahmen des [APRES COVID-Projektes](#), mit finanzieller Unterstützung durch die Europäische Kommission erarbeitet.



Einleitung

Diese Leitlinien stellen eine umfangreiche Überarbeitung der [Gemeinsamen Praxisleitlinien für die Förderung gemeinsamer Initiativen der Sozialpartner auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene zur Prävention und Bekämpfung psychosozialer Risiken im Bildungswesen](#) (2016) dar. Die Überarbeitung dieser Leitlinien ist eines der Ergebnisse des Sozialdialog-Projekts „[APRES COVID](#)“, das von der EU unterstützt wird. Dieses Projekt diente dazu, die langfristigen Auswirkungen der COVID-19-Krise und der damit einhergehenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt auf psychosoziale Risiken im Bildungswesen zu bewerten. Das zweijährige Projekt hat durch Forschungen, Beteiligung am sozialen Dialog und Untersuchungen vor Ort erneut bestätigt, dass psychosoziale Risiken als zentrales Problem für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Bildungswesen angegangen werden müssen.

Die Resultate des „APRES COVID“-Projekts machen deutlich, dass psychosoziale Risiken zu den dringendsten Gefahren zählen, mit denen Angestellte im Bildungswesen derzeit konfrontiert werden. Die Corona-Pandemie hat nicht nur die bereits bestehenden Probleme verschärft, sondern auch strukturelle Trends im Sektor beschleunigt, darunter die Digitalisierung, die zunehmende, im Unterrichtsraum sichtbare gesellschaftliche Komplexität und immer häufiger auftretenden Verhaltensstörungen. Dadurch sind die Lehrkräfte zunehmend psychosozialen Risiken ausgesetzt.

Vor diesem Hintergrund ist es unumgänglich, wirksame Präventionsmaßnahmen zum Schutz des Wohlbefindens aller Arbeitskräfte im Bildungswesen an ihrem Arbeitsplatz zu ergreifen. Sichere, gesunde und förderliche Arbeitsbedingungen sind nicht nur eine Frage der Arbeitnehmerrechte, sondern auch eine Grundvoraussetzung, um Lernenden in ganz Europa eine hochwertige Bildung anbieten zu können. Bei diesem Vorhaben spielen die Sozialpartner*innen im Bildungswesen eine entscheidende Rolle.

Die Leitlinien von 2016 waren der erste Versuch, die Umsetzung der europäischen, nationalen, regionalen und lokalen Maßnahmen zur Bewältigung psychosozialer Risiken im Bildungswesen zu unterstützen. Mit dem „APRES COVID“-Projekt bot sich eine wichtige Gelegenheit, die Auswirkungen dieser Maßnahmen zu beurteilen und Möglichkeiten zu finden, wie ihre Bedeutung gesteigert und ihre Umsetzung verbessert werden kann.

Die überarbeiteten Leitlinien bauen auf dieser Grundlage und auf den Ergebnissen des „APRES COVID“-Projekts sowie den allgemeinen Arbeiten des Komitees für den europäischen sektoralen sozialen Dialog im Bereich Bildung (ESSDE) auf. Außerdem berücksichtigen diese Leitlinien Synergien mit einhergehenden Initiativen, darunter die Entwicklung eines neuen interaktiven Online-Tools zur Risikobewertung in der höheren Bildung und Forschung (2024) sowie die Überarbeitung der europäischen multisektoralen Sozialpartner-Richtlinien zu Gewalt und Belästigung durch Dritte (2025).

Diese Überarbeitung zeigt fast zehn Jahre nach der ersten Auflage der Leitlinien, dass die europäischen Sozialpartner*innen im Bildungswesen, EGBW und EFEE, ihre Aufgaben kontinuierlich fortführen. Die neuen Leitlinien wurden in einem gemeinschaftlichen Gestaltungsprozess erarbeitet, an dem Fachleute aus ganz Europa beteiligt waren. So wurde sichergestellt, dass die Ergebnisse zweckdienlich und praktisch anwendbar sind und auf den realen Gegebenheiten am Arbeitsplatz basieren. Damit wird zum einen auf das Bedürfnis der Sozialpartner*innen im Bildungswesen nach mehr konkreten und anwendbaren, an die neuen Anforderungen des Sektors angepassten Instrumenten eingegangen. Zum anderen gehen die neuen Leitlinien auch darauf ein, dass zur Bewältigung psychosozialer Risiken im Bildungswesen eine umsichtige Herangehensweise erforderlich ist, um langfristige Veränderungen am Arbeitsplatz herbeizuführen.

Ziel

Gesunde und sichere Arbeitsplätze im Bildungswesen sind eine wesentliche Voraussetzung für eine hochwertige Bildung. Darum soll Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften im Bildungswesen – vor allem ihren Angestellten und Vertreter*innen, die direkt mit der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu tun haben – mit diesen überarbeiteten Leitlinien ein nützlicher Rahmen geboten werden, um allen Arbeitskräften auf sämtlichen Ebenen im Bildungswesen eine gesunde, angemessene und sichere Arbeitsumgebung zu verschaffen.

Die Leitlinien dienen als benutzerfreundliche, praxisorientierte Ressource, mit der Sozialpartner*innen im Bildungswesen auf nationaler, regionaler und institutioneller Ebene wirksame Schritte ergreifen können, um psychosoziale Risiken zu vermeiden, zu bewältigen und so letztlich zu einem inklusiveren, stabileren und nachhaltigeren Bildungssystem für alle Beteiligten beizutragen. Sie stellen keinen universellen Ansatz dar, sondern sollen als Instrument an die nationalen Rahmenbedingungen für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz angepasst werden und dabei besonders die Umstände der einzelnen Arbeitsplätze berücksichtigen.

Für eine leichtere Umsetzung der überarbeiteten Leitlinien können die Sozialpartner*innen auf das Quelldokument zugreifen und die Leitlinien an ihre jeweiligen Umstände, Gesetzesrahmen und Gepflogenheiten anpassen.

Zielgruppe

Diese Leitlinien richten sich in erster Linie an Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften auf allen Ebenen (national, regional und lokal), insbesondere an ihre Arbeitskräfte und Vertreter*innen, die sich für sichere, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen im Bildungswesen einsetzen. Darüber hinaus können diese Leitlinien all denen, die psychosoziale Risiken im Bildungswesen angehen wollen, als informatives Werkzeug dienen. Sie bilden einen konkreten Rahmen zur Ausweitung der Präventionsmaßnahmen für betroffene Lehrkräfte, Schulleitungen, Hilfskräfte und sonstige Arbeitskräfte im Bildungswesen in ganz Europa.

Psychosoziale Risiken: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Occupational Safety and Health, OSH)

Es ist wichtig zu erkennen, dass psychosoziale Risiken Berufsrisiken darstellen. Sie entstehen nicht durch Unzulänglichkeiten einzelner Personen, sondern sind auf strukturelle Beschaffenheiten des Arbeitsumfeldes zurückzuführen – wie die Arbeit geplant, unterstützt und geleitet wird. Dabei ist auch unbedingt zu erwähnen, dass ein effizientes Management und Führungsqualitäten in Bildungseinrichtungen das Wohlbefinden der Angestellten verbessern und das Auftreten psychosozialer Risiken unter Umständen verhindern.

Und falls sie doch auftreten, müssen sie durch kollektive, vorbeugende Strategien im Rahmen der Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz angegangen werden. Dazu müssen sich Bildungsbehörden, Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmervertretungen ausdrücklich zum Sozialdialog bekennen und gemeinsam die Verantwortung übernehmen.

Psychosoziale Risiken im Bildungswesen erkennen

Gesundheit am Arbeitsplatz

Gesundheit am Arbeitsplatz bezieht sich nicht nur auf das Fehlen von Krankheiten und Verletzungen, sondern beinhaltet auch die physischen und psychischen Elemente, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz stehen und die Gesundheit beeinflussen. (Art. 3, ILO C 155)

Psychische Gesundheit

Zustand des Wohlbefindens, in dem jedes Individuum sein eigenes Potenzial verwirklicht, den üblichen Alltagsstress bewältigt, produktiv und ergiebig arbeiten kann und etwas zu seiner Gemeinschaft beiträgt. Er hängt zusammen mit der Unterstützung der allgemeinen Gesundheit, der Vorbeugung von Krankheiten und der Behandlung und Genesung erkrankter Menschen. (Weltgesundheitsorganisation, 2004)



Psychosoziale Risiken

Psychosoziale Risiken sind Aspekte der Gestaltung und Leitung der Arbeit sowie der sozialen und organisatorischen Rahmenbedingungen (psychosoziale Gefahren), die psychische oder physische Schäden verursachen können. (EU-OSHA, 2022). Psychosoziale Risiken ergeben sich aus drei arbeitsbezogenen Bereichen:

1. Arbeitsgestaltung und -leitung (beruflicher Kontext)

Dies beinhaltet Faktoren wie die Arbeitsbelastung, Fristen, Eigenverantwortung, Klarheit über die Rollen sowie Work-Life-Balance.

2. Arbeitsumfeld (organisatorischer Kontext)

Die allgemeine Atmosphäre, Infrastruktur und Kultur in einer Organisation, einschließlich Richtlinien, Führungsstile und Unterstützungssysteme, tragen wesentlich dazu bei, Arbeitskräfte vor psychosozialen Risiken zu schützen.

3. Interaktionen am Arbeitsplatz (sozialer Kontext)

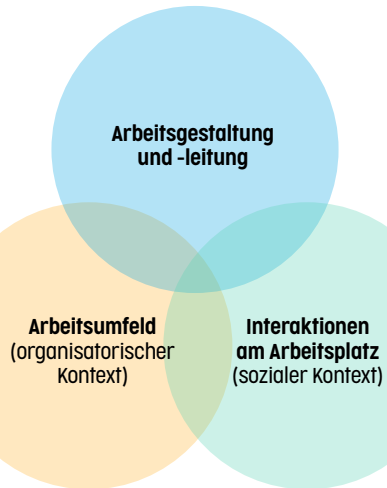
Die Art und Weise, wie Arbeitskräfte miteinander und/oder mit ihren Vorgesetzten umgehen, wirkt sich erheblich auf ihre psychische Verfassung aus. Konflikte am Arbeitsplatz, Belästigung, Mobbing oder eine unzureichende Unterstützung können den Stress am Arbeitsplatz deutlich erhöhen.



Diese Faktoren tragen sowohl für sich als auch in Kombination mit anderen zum **Arbeitsstress** bei. Wenn Stress über eine längere Zeit anhält, schwerer oder chronisch wird, kann er zwei Arten von Schäden verursachen:

- **Psychische Schäden** wie Burnout, Angststörungen und Depressionen. Diese Erkrankungen können die Motivation, Produktivität und allgemeine Lebensqualität der Arbeitskräfte stark beeinträchtigen.
- **Physische Schäden**, zum Beispiel Herz-Kreislauf-Erkrankungen (wie Bluthochdruck oder Herzkrankheiten) sowie Erkrankungen des Bewegungsapparats (wie chronische Rücken- oder Gelenkschmerzen). Stress belastet den Körper mindestens ebenso sehr wie die Psyche und kann langfristige Gesundheitsprobleme hervorrufen.

Psychosoziale Faktoren:



Können sich **POSITIV AUSWIRKEN**
=
SCHUTZFAKTOREN



tragen zu einem
gesunden und sicheren
Arbeitsplatz bei
und führen zu

- besseren Bildungsergebnissen
- Jobzufriedenheit
- weniger Krankmeldungen
- einer besseren Bindungsrate

Können sich **NEGATIV AUSWIRKEN**
=
GEFAHREN



STRESS

Wenn längerfristig,
chronisch oder
schwerwiegend

Psychische Schäden

- Burnout
- Angststörung
- Depression

Physische Schäden

- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Erkrankungen des Bewegungsapparats

6



Herausforderung/ Unterschied

Im Vergleich zu physischen Gefahren sind psychosoziale Risiken schwerer zu erkennen.

Werden Sie aktiv!

- ✓ Beraten Sie sich mit den Lehrkräften und ihren Vertretungen und beziehen Sie sie in die Richtlinienentwicklung, -umsetzung und -nachbereitung ein.
- ✓ Ergreifen Sie Präventionsmaßnahmen, um psychosoziale Gefahren zu vermeiden.
- ✓ Führen Sie Verfahren ein, mit denen die Arbeitskräfte um Hilfe bitten können, wenn sie bei der Arbeit unter psychosozialen Problemen leiden.

EBENE: Lokal

WER: Arbeitgeber*innen



Nicht vergessen: Psychosoziale Risiken können sich im Verlauf eines Berufslebens im Bildungswesen verändern. Das lässt sich metaphorisch anhand der vier Jahreszeiten veranschaulichen. Jede Phase birgt verschiedene Chancen, aber auch Herausforderungen, was die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz angeht:

Frühling

Arbeitskräfte am Anfang ihrer Karriere

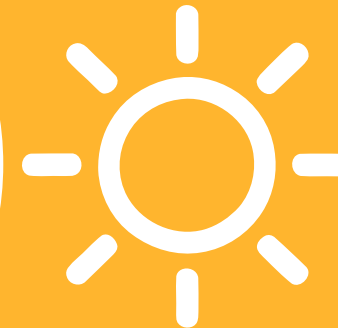
Neue Lehrkräfte, pädagogische Hilfskräfte, Schulleiter*innen oder sonstiges Unterstützungspersonal lernen, ihre Aufgaben zu bewältigen, sich in der Teamdynamik zurechtzufinden und Selbstvertrauen in ihrer Rolle zu gewinnen. Die Hauptrisiken sind Unsicherheit, Druck durch die hohe Arbeitsbelastung und die Herausforderung, den eigenen Platz innerhalb der Einrichtung zu finden.



Sommer

Arbeitskräfte in der Mitte ihrer Laufbahn, die Beruf und Privatleben vereinen wollen

Viele Arbeitskräfte in dieser Phase müssen anspruchsvolle berufliche Verpflichtungen mit einem geschäftigen Privatleben unter einen Hut bringen. Die größten Herausforderungen in dieser Phase: die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, effizientes Zeitmanagement und die Bewältigung hoher Erwartungen.



Psychosoziale Risiken während einer Berufslaufbahn im Bildungswesen



Winter

Arbeitskräfte kurz vor der Pensionierung

Arbeitskräfte in späteren Phasen ihrer Laufbahn bringen wertvolle Erfahrungen mit, haben aber oft mit den rasanten technologischen Veränderungen, neuen Richtlinien oder den körperlichen und emotionalen Anforderungen des Berufs zu kämpfen. Für ihr Wohlbefinden und die Moral ist es wichtig, ihren Beitrag zu würdigen und sie zu unterstützen.



Herbst

Erfahrene Arbeitskräfte, die sich weiterentwickeln wollen

Arbeitskräfte, die die intensivsten Phasen ihrer Laufbahn bereits durchschritten haben, möchten ihr Wissen weitergeben, Kolleg*innen unterstützen oder besondere Aufgaben übernehmen. Zu den Risiken gehören begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten oder unzureichende Anerkennung ihrer Beiträge.

Diese Jahreszeiten-Perspektive zeigt, dass flexible Ansätze nötig sind, um psychosozialen Risiken vorzubeugen, den vielfältigen Rollen des Personals gerecht zu werden und anzuerkennen, dass Risiken sich im Verlauf eines Berufslebens ändern.

Die ersten Schritte

1. Rechtsvorschriften und Durchsetzung

Rechtsvorschriften tragen wesentlich dazu bei, dass psychosoziale Risiken im Rahmen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Bildungswesen erkannt und bewältigt werden. Internationale Rechtsinstrumente schärfen das Bewusstsein für Probleme wie Stress, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. In Europa legen Richtlinien und Strategien verbindliche Anforderungen für die Mitgliedstaaten fest. Dazu gehört auch, dass die Prävention psychosozialer Risiken in Arbeitsschutzrichtlinien und betriebliche Verfahrensweisen aufgenommen wird. In den nationalen Rahmenwerken sind konkrete Präventionsmaßnahmen vorgesehen. Außerdem werden darin die Zuständigkeiten der Bildungsbehörden und Schulleitungen definiert und Durchsetzungsmechanismen wie Arbeitsinspektionen und Meldesysteme eingerichtet.

4. Sensibilisierung und Aufklärung

Für die Prävention und Bewältigung psychosozialer Risiken für Arbeitskräfte im Bildungswesen spielen Sensibilisierung und Aufklärung eine wichtige Rolle. Stress, Burnout, Belästigung oder Gewalt werden oftmals als zu heikel oder ihre Bewältigung als zu kostspielig empfunden. Schulungen für die Schulleitungen und Lehrkräfte sollten an die konkreten Rollen und Aufgaben der Arbeitskräfte angepasst werden und widerspiegeln, dass die verschiedenen Rollen mit unterschiedlichen Stressfaktoren und Herausforderungen konfrontiert werden. Außerdem sollten derartige Schulungen fortlaufend angeboten und durch zugängliche Leitlinien und nützliche Tools ergänzt werden. Wenn sich Abläufe oder Risikofaktoren ändern, sollte es Auffrischkurse und Aktualisierungen geben.

Neue Angestellte oder Zeitarbeitskräfte, Auszubildende und Praktikant*innen, die noch nicht viele Erfahrungen haben und die Arbeitsumgebung noch nicht so gut kennen, verdienen besondere Aufmerksamkeit. Durch Mentoring oder Coaching kann ihnen der Einstieg erleichtert werden. Schulungen sollten außerdem integrativ sein, also Sprachbarrieren, Beeinträchtigungen oder sonstige spezielle Bedürfnisse berücksichtigen, damit alle Arbeitskräfte gleichermaßen davon profitieren.

Aktuelle und gepflegte Schulungsunterlagen tragen dazu bei, dass die Arbeitskräfte eigenverantwortlich handeln und psychosoziale Risiken erkennen, verhindern und darauf reagieren können. Durch gezielte Sensibilisierung und Aufklärung wird das Management psychosozialer Risiken in den Berufsalltag eingebunden, was dem Wohlbefinden und der Sicherheit von Lehrkräften und anderen Arbeitskräften im Bildungswesen zugute kommt.



Arbeitsplätze, an denen die Arbeitskräfte aktiv zur Gesundheit und Sicherheit beitragen, haben oft ein geringeres berufliches Risikoniveau und niedrigere Unfallquoten.



2. Mitbestimmung der Arbeitskräfte

Die Mitbestimmung der Arbeitskräfte ist ausschlaggebend für ein wirksames Arbeitsschutzmanagement. Die Einbeziehung von und Beratung mit Arbeitskräften und ihren Vertretungen verbessert die Sicherheit, Gesundheit und das Wohlbefinden der Angestellten. Zwar sind die Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet, die Risiken für die Gesundheit und Sicherheit an ihren Arbeitsplätzen angemessen unter Kontrolle zu halten, aber die Arbeitskräfte sind gesetzlich zur Mitwirkung angehalten.

Die Arbeitskräfte kennen die Arbeitsabläufe am besten und können daher wertvolle Einblicke zu Risiken und möglichen Lösungen liefern. Aus diesem Grund sollten sie bzw. ihre Vertretungen aktiv in den Prozess der Risikobewertung einbezogen werden.

Um wirksame Richtlinien entwerfen und umsetzen zu können, müssen genaue Informationen zu (psychosozialen) Gefahren erhoben und weitergegeben, Arbeitsplätze überwacht, die Einhaltung der Richtlinien und bewährten Vorgehensweisen kontrolliert und andere entsprechende Maßnahmen ergriffen werden.

3. Risikobewertung

Prozess, bei dem die arbeitsplatzbedingten Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte systematisch beurteilt werden. Gemäß der europäischen Arbeitsschutzrichtlinie müssen alle Arbeitgeber*innen sämtliche berufsbedingten Risiken einschließlich psychosozialer Risiken regelmäßig beurteilen und entsprechende Gegenmaßnahmen ergreifen. Mithilfe einer Risikobewertung können Arbeitgeber*innen die nötigen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit ihrer Angestellten ergreifen. Außerdem ist eine Risikobewertung eine gute Gelegenheit, anonyme Daten zu erheben und psychosoziale Gefahren frühzeitig zu erkennen.

Regelmäßige Bewertungen und Neubeurteilungen der psychosozialen Gefahren am Arbeitsplatz können zu gezielten und durchweg zweckdienlichen Interventionen beitragen.



Werden Sie aktiv!

- ✓ Ermöglichen und unterstützen Sie Wahlen von Arbeitsschutzvertretungen.
- ✓ Setzen Sie sich dafür ein, dass Arbeitskräfte in Arbeitsschutzangelegenheiten und die zuständigen Gremien einbezogen werden (z. B. Betriebsrat, Arbeitsschutzausschuss, Arbeitsschutzvertretungen usw.).
- ✓ Sorgen Sie für die Einbeziehung aller Angestellten in Entscheidungen darüber, welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um psychosoziale Risiken zu verhindern.

EBENE: Lokal National WER: Arbeitgeber*innen Gewerkschaften

Warum Gesetze und Zusammenarbeit so wichtig sind

Um psychosoziale Risiken im Bildungswesen zu verhindern und zu bewältigen, sind sowohl ein solider Gesetzesrahmen als auch eine wirksame Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen erforderlich. Die Gesetzgebung bildet die Ausgangsbasis für ein sicheres Arbeitsumfeld. Sie sorgt für die Festlegung eindeutiger Standards, Zuständigkeiten und schafft Mechanismen zum Schutz der Gesundheit, Sicherheit und des Wohlbefindens der Arbeitskräfte. Rechtliche Maßnahmen allein reichen jedoch nicht aus. Wie erfolgreich sie sind, hängt davon ab, wie sie in der Praxis durch fortlaufenden Dialog, Vertrauen und gemeinsame Verpflichtungen innerhalb des Sektors angewendet werden.

Die Arbeitsbedingungen im Bildungswesen sind geprägt von der täglichen Realität. Die heutigen Bildungssysteme müssen mit zunehmender Arbeitslast, Personalknappheit, digitalen Anforderungen und immer komplexeren Unterrichtsbedingungen klarkommen, die Lehrkräfte von ihrer eigentlichen Aufgabe – zu lehren und die Schüler*innen beim Lernen zu unterstützen – ablenken. Wenn der bürokratische Aufwand unkontrolliert steigt und die Selbstbestimmung der Lehrkräfte begrenzt ist, kommt es zu Stress und Distanzierung. Das beeinträchtigt nicht nur die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte, sondern auch die Lehrqualität.

Sozialpartner*innen im Bildungswesen können durch Zusammenarbeit gemeinsam die Verantwortung übernehmen und Umgebungen schaffen, in denen sich die Arbeitskräfte respektiert und unterstützt fühlen und den nötigen Freiraum bekommen, damit sie sich voll und ganz auf den Unterricht konzentrieren können. Durch Zusammenarbeit können verschiedene Hürden überwunden, Lehrkräftevertretungen unterstützt und auf praktischen Erfahrungen am Arbeitsplatz basierende Maßnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken eingeführt werden.

Wenn Gesetze und gemeinsames Handeln Hand in Hand gehen, verstärken sie sich gegenseitig. So kann eine Kultur des Wohlbefindens entstehen, in der Präventionsmaßnahmen zum Alltag gehören und in der Schulleitungen, Lehr- und Hilfskräfte die Möglichkeit haben, in ihrem Beruf aufzugehen.



Werden Sie aktiv!

- ✓ Tragen Sie im Sozialdialog und in Kollektivverhandlungen aktiv dazu bei, Probleme durch psychosoziale Gefahren zu verhindern und zu bekämpfen.
- ✓ Setzen Sie sich über die bestehenden Gesetze hinaus für eine Präventionskultur und gemeinschaftliche Gesinnung ein, um psychosoziale Risiken im Bildungswesen anzugehen.
- ✓ Arbeiten Sie mit Arbeitsaufsichtsbehörden zusammen und befürworten Sie die Einbeziehung psychosozialer Risiken bei der Durchführung von Arbeitsinspektionen.

EBENE:

Lokal

National

WER:

Arbeitgeber*innen

Gewerkschaften

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) erkennt eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung seit 2022 als Grundprinzip und Menschenrecht an.

Gesetzesrahmen:

International

- Internationale Übereinkommen gelten nur in Ländern, die sie formell ratifiziert und deren Bestimmungen in ihre nationalen Gesetze aufgenommen haben.

Europäisch

National

IAO-Übereinkommen 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt

- Deckt alle Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz ab, einschließlich psychosozialer Risiken
- Fordert sichere Arbeitsumgebungen und die Mitbestimmung der Arbeitskräfte bei OSH-Richtlinien

Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf 2000/78/EG

Soll in Beschäftigung und Beruf die Gleichbehandlung aller Individuen gewährleisten und direkte und indirekte Diskriminierung aufgrund von Religion oder Glauben, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung bekämpfen.

IAO-Übereinkommen 187 über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz

- Fördert eine präventive Sicherheitskultur, auch bezüglich neuer Risiken wie psychosozialen Risiken.
- Unterstützt die Berücksichtigung der psychischen Gesundheit in nationalen OSH-Systemen.

Sonstige, für PSR relevante Einzelrichtlinien

Beispiele:

- Richtlinie 2003/88/EG über die Arbeitszeitgestaltung
- Richtlinie 90/270/EWG über die Arbeit an Bildschirmgeräten
- Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz
- Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten

Verweise auf psychosoziale Risiken in den nationalen OSH-Strategien in ganz Europa

Siehe Mapping (S. 65)
[HIER](#)

Artikel 151 AEU-Vertrag

Verpflichtet die Mitgliedstaaten zu Bemühungen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

IAO-Übereinkommen 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

- Zielt konkret auf psychosoziale Risiken durch Gewalt, Belästigung und Mobbing ab.
- Sorgt für eine sichere, respektvolle Arbeitsumgebung im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Legt die allgemeinen Arbeitsschutzpflichten der Arbeitgeber*innen fest, z. B.:

- Management aller Arten von Risiken, einschließlich psychosozialer Risiken, durch Präventionsmaßnahmen.
- Durchführung von Risikobewertungen zur Ermittlung und Bekämpfung von Gefahren am Arbeitsplatz in Absprache mit den Angestellten.
- Umsetzung geeigneter Verfahren und Maßnahmen, um arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen zu verhindern

Herausforderung/Unterschied

Vorhandene Inkonsistenzen bei den Definitionen und in der Terminologie bezüglich psychosozialer Risiken (z. B. psychosoziale Risiken, psychosoziale Gefahren, psychosoziale Faktoren) könnten in der Politik und am Arbeitsplatz Verwirrung hervorrufen.

Werden Sie aktiv!

- ✓ Beteiligen Sie sich an der Gestaltung und Umsetzung eindeutiger und ganzheitlicher politischer Rahmenwerke zu psychosozialen Risiken.

EBENE: Lokal National Europäischen WER: Arbeitgeber*innen Gewerkschaften

- ✓ Unterstützen Sie Schulleitungen und Angestellte im Bildungswesen dabei, psychosoziale Risiken zu erkennen und zu verhindern, indem Sie Umsetzungsleitlinien und praktische Hilfestellung bieten.

EBENE: Lokal WER: Arbeitgeber*innen Gewerkschaften

Risikobewertung

Zur Ermittlung psychosozialer Risiken müssen alle Aspekte der Arbeit untersucht werden. Dabei ist zu berücksichtigen,

- was Verletzungen oder Schäden hervorrufen könnte,
- ob die psychosozialen Gefahren beseitigt werden könnten, und wenn nicht,
- welche Präventions- oder Schutzmaßnahmen vorhanden sind oder sein sollten, um die Risiken einzudämmen.

Quelle: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_81_Risk_assessment



Werden Sie aktiv!

- ✓ Sorgen Sie dafür, dass psychosoziale Risiken im Rahmen eines kontinuierlichen Risikomanagementzyklus untersucht werden.
- ✓ Stellen Sie sicher, dass die bei Ihnen verwendeten Risikobewertungsrahmen auch psychosoziale Risiken abdecken.
- ✓ Wenn in der allgemeinen Risikobewertung keine Ermittlung psychosozialer Risiken vorgesehen ist, führen Sie ggf. eine zusätzliche Bewertung speziell für psychosoziale Risiken durch.

EBENE:

Lokal

National

WER:

Arbeitgeber*innen

Gewerkschaften



Herausforderung/Unterschied

In den meisten Ländern geht es bei der Risikobewertung vor allem um physische Risiken.

Wussten Sie schon ...?

Mit den kostenlosen OiRA-Online-Tools können Sie Risikobewertungen in Ihrer Bildungseinrichtung durchführen.



HIER können Sie sehen, ob OiRA in Ihrem Land und Ihrer Sprache verfügbar ist.



Und was ist, wenn OiRA in Ihrem Land nicht verfügbar ist?

Sozialpartner*innen im Bildungswesen können darum bitten und dazu beitragen, die europäischen OiRA-Tools in ihren nationalen Kontext zu überführen.

Hier erfahren Sie mehr!





Risikobewertung in 5 Schritten

1

Psychosoziale Gefahren werden in drei Hauptgruppen unterteilt:

- **Arbeitsinhaltliche Gefahren** – Hohe Arbeitslast, zu wenig Eigenverantwortung, unklare Rollen und unzureichende Unterstützung sorgen für Druck und Unsicherheit.
- **Organisatorische Gefahren** – Mangelhafte Führung, Jobunsicherheit, ungerechte Behandlung, mehrere Arbeitsstätten und ein ungünstiges physisches Umfeld tragen zu einem Gefühl der Unbeständigkeit und Unzufriedenheit bei.
- **Soziale Gefahren** – Mobbing, Belästigung, schlechte Kommunikation und Aggression am Arbeitsplatz schaden Beziehungen und schaffen ein toxisches Arbeitsklima.

2

- Dazu gehört auch die Einschätzung der vorhandenen psychosozialen Risiken (Schwere und Wahrscheinlichkeit möglicher Schäden) und ihre Priorisierung nach Bedeutung.

- ! Die Schwere und Wahrscheinlichkeit eines Risikos können innerhalb von und zwischen Bildungseinrichtungen variieren.
- Manche Arbeitskräfte könnten stärker betroffen sein als andere. Hierbei sind:
 - die Art des Jobs und die konkrete Berufsrolle (z. B. Lehrkräfte, Hilfspersonal, Akademiker*innen, Forscher*innen, Verwaltungspersonal) zu berücksichtigen.
 - Auch die individuellen Eigenschaften der Arbeitskräfte (z. B. Sprache, Alter, Kultur, Beeinträchtigungen) und ihre intersektionalen Interaktionen spielen eine Rolle.

3

- Hierbei müssen geeignete Maßnahmen zur Beseitigung oder Kontrolle psychosozialer Risiken innerhalb des entsprechenden Zeitrahmens ermittelt werden.

4

- Umsetzung der Präventions- und Schutzmaßnahmen durch einen Prioritätenplan. Bei einigen Maßnahmen müssen unter Umständen weitere Beteiligte, wie Schüler*innen und Eltern, einbezogen werden. Nur wenn alle Beteiligten des Bildungssystems an Bord sind, können positive Veränderungen im Sektor herbeigeführt werden.

5

- Die Umstände im Bildungswesen entwickeln sich rasant weiter, und Risiken können sich mit der Zeit ändern. Darum sollten die Bewertungen regelmäßig überprüft werden, um sicherzustellen, dass sie dem aktuellen Stand entsprechen, und um herauszufinden, welche Maßnahmen funktioniert haben und welche verbesserungsbedürftig sind.

Schritt 5: Kontrollieren und prüfen

Schritt 4: Aktiv werden

Schritt 3: Präventionsmaßnahmen festlegen

Schritt 2: Psychosoziale Risiken bewerten und nach Priorität ordnen

Schritt 1: Psychosoziale Gefahren und gefährdete Personen ermitteln

Umsetzung und Nachbereitung

EGBW und EFEE wollen sicherstellen, dass diese Leitlinien zu einem nützlichen und praxistauglichen Instrument für alle Sozialpartner*innen im Bildungswesen werden. Zu diesem Zweck werden beide Organisationen die Leitlinien aktiv bewerben und an ihre nationalen Mitglieder weiterleiten. Dies kann über gemeinsame Initiativen oder durch separate Maßnahmen auf nationaler oder regionaler Ebene erfolgen. Die Leitlinien werden außerdem in verschiedene europäische Sprachen übersetzt, um ein breites Publikum zu erreichen.

EGBW und EFEE fordern die EU-Institutionen und nationalen Regierungen nicht nur zu einer guten Zusammenarbeit und zum Sozialdialog auf, sondern bitten sie auch darum, ausreichende Finanzmittel und Ressourcen für das Bildungswesen bereitzustellen, damit die Umsetzung dieser Leitlinien umfassend und langfristig unterstützt wird.

EGBW und EFEE fordern ihre Mitgliedsorganisation auf, aktiv zur Verbreitung der Leitlinien innerhalb ihrer Kreise beizutragen. Ob durch Gewerkschaftszweige, Arbeitgeberverbände, Schulungssitzungen oder Treffen am Arbeitsplatz – alle Mitglieder sollen auf die Leitlinien aufmerksam machen und ihre Umsetzung unterstützen.

Diese überarbeiteten Leitlinien ebnen den Weg für einen neuen Bottom-up-Ansatz zur gemeinschaftlichen Zusammenarbeit an der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Bildungswesen. Unser Ziel ist es, diese Leitlinien zu einem praktischen Instrument zu machen, das sich im Einklang mit den Bedürfnissen und Erfahrungen seiner Anwender*innen weiterentwickelt.

Daher freuen sich EGBW und EFEE über das kontinuierliche Feedback der Mitglieder. Verbesserungsvorschläge, Beispiele für bewährte Vorgehensweisen und aus der Umsetzung gewonnene Erkenntnisse sind für uns äußerst wertvoll und können jederzeit eingereicht werden. Damit die Beiträge der Mitglieder strukturiert und verständlich erfasst werden können, wird ein spezielles Feedback-Formular bereitgestellt.

Alle Feedback-Beiträge werden von EGBW und EFEE gemeinsam überprüft und einmal im Jahr dem Komitee für den europäischen sektoralen sozialen Dialog im Bereich Bildung (ESSDE) zur weiteren Erörterung vorgelegt.

Darüber hinaus werden wir in fünf Jahren in Absprache mit den nationalen Mitgliedern eine allgemeine Beurteilung der Umsetzung und der Auswirkungen der Leitlinien vornehmen.



Haben Sie die Leitlinien genutzt?

Schicken Sie uns Ihr Feedback



<https://emea.dcv.ms/ec014ixDVC>



**EUROPÄISCHES GEWERKSCHAFTSKOMITEE FÜR BILDUNG
UND WISSENSCHAFT (EGBW)**

Boulevard Bischoffsheim 15
B-1000 Brüssel, Belgien
www.csee-etuce.org



EUROPEAN FEDERATION OF EDUCATION EMPLOYERS

Rue du Commerce 124
B-1000 Brüssel, Belgien
www.educationemployers.eu