



Gemeinsame Praxisleitlinien für die Förderung gemeinsamer Initiativen der Sozialpartner auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene zur Prävention und Bekämpfung psychosozialer Risiken im Bildungswesen

Förderung guter Arbeitsbedingungen im Bildungswesen für ein gesünderes Berufsleben

1. Einleitung

Gesunde und sichere Arbeitsplätze im Bildungssektor bilden die Voraussetzung für eine hochwertige Bildung. Arbeitsbedingter Stress und psychosoziale Risiken gefährden die Gesundheit und stellen eine große finanzielle Belastung für den Einzelnen sowie für Organisationen und Gesellschaften dar. Aus diesem Grund wollte dieses gemeinsame Projekt Initiativen der Sozialpartner anregen, mit denen gute Arbeitsbedingungen im Bildungswesen für ein gesünderes Arbeitsleben gefördert werden können. Das Projekt hat dazu beigetragen, konkrete und praktische Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von arbeitsbedingtem Stress in der Bildung zu identifizieren, wobei der Schwerpunkt auf gemeinsamen Initiativen der Sozialpartner lag. Die Leitlinien sollen die Umsetzung der Aktionspläne und politischen Strategien der Sozialpartner im Bildungssektor, des Strategischen Rahmens der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020 sowie der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Bildungssektor erleichtern. Zu diesem Zweck fanden am 11. Dezember 2015 in Madrid und am 29. Januar 2016 in London Schulungsseminare statt, in denen die Ergebnisse der Fallstudien in den vier Schwerpunktländern und einer Online-Befragung der Mitgliedsorganisationen von ETUCE und EFEE vorgestellt wurden¹.

Diese Praxisleitlinien wurden im Rahmen des Projekts „Sozialpartner zur Förderung angemessener Arbeitsplätze im Bildungssektor für ein gesünderes Berufsleben“ entwickelt. Sie wurden anhand von Projektaktivitäten erarbeitet (eine Online-Befragung der Mitgliedsorganisationen von ETUCE und EFEE, Interviews mit Pädagoginnen und Pädagogen und Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner in acht Fallstudien in Belgien, Finnland, Deutschland und Rumänien sowie zwei regionale Schulungsseminare), zu denen die Mitgliedsorganisationen von ETUCE und EFEE (Bildungsgewerkschaften und Arbeitgeber auf allen Bildungsebenen) aktiv beigetragen haben. Die Empfehlungen wenden sich in erster Linie an Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im europäischen Bildungssektor sowie deren Partner und konzentrieren sich auf die Förderung

¹ Die bewährten Verfahren werden hier: <http://www.csee-etuice.org/en/policy-issues/teachers-health-and-safety/work-related-stress/865-work-related-stress> und hier vorgestellt: <http://educationemployers.eu/our-social-dialogue-activities/>



gemeinsamer Initiativen der Sozialpartner auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene zur Prävention und Bekämpfung psychosozialer Risiken im Bildungswesen.

Dabei setzen diese Leitlinien auch die Arbeit fort, die ETUCE und EFEE im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für Pädagoginnen und Pädagogen und Schulleitungen leisten, z. B. im Rahmen des europäischen sektoralen sozialen Dialogs im Bereich Bildung (ESSDE) und im Falle von ETUCE als Partner bei der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze - den Stress managen“ der EU-OSHA. In den letzten Jahren haben die Sozialpartner erfolgreich mehrere Projekte in diesem Bereich durchgeführt, z. B. zum arbeitsbedingten Stress und Gewalt im Lehrerberuf, aber auch zu Themen des sozialen Dialogs, z. B. Einstellung und Bindung des Personals im Bildungswesen. Mit diesen Leitlinien erkennen ETUCE und EFEE an, dass sie ihr Engagement für gesunde und sichere Arbeitsplätze im Bildungswesen weiter verstärken und die Umsetzung der Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner zur Prävention von arbeitsbedingtem Stress und von Gewalt und Mobbing auf nationaler Ebene auch in Zukunft unterstützen müssen.

Die Leitlinien orientieren sich an den Prioritäten, die die EU in ihrem Strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020 festgelegt hat, insbesondere was die Empfehlung betrifft, die Umsetzung nationaler Arbeitsschutzstrategien sowie die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften in Absprache mit den Sozialpartnern zu prüfen und Lösungen für die Probleme, welche durch den demographischen Wandel und die Alterung der Erwerbstätigen auftreten, zu suchen. Außerdem tragen sie zu den Beschäftigungs- und Sozialpolitikzielen der EU bei, die in der Strategie Europa 2020 und deren Leitinitiativen für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum festgehalten sind.

2. Definition

ETUCE und EFEE sind der Ansicht, dass Bildungsinstitutionen ein sicheres und gesundes Umfeld bieten sollten, das ein erfolgreiches Unterrichten und Lernen fördert. Bildungsinstitutionen auf allen Bildungsebenen, die Pädagoginnen und Pädagogen und andere Fachkräfte im Bildungsbereich (Vorschule, Grund- und Sekundarschule, berufliche Aus- und Weiterbildung, Erwachsenenbildung, Hochschulbildung und Forschung) beschäftigen, sind die Arbeitsplätze von Schulleitungen, Lehrkräften und anderem Bildungspersonal, jedoch vor allem sind sie Bildungseinrichtungen für Schülerinnen und Schüler. Deshalb soll eine Atmosphäre gefördert werden, in der Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte und andere pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer positiven, gesunden und sicheren Umgebung lernen und arbeiten können.

Dieses Dokument spiegelt die Arbeit von ETUCE, EFEE und deren Mitgliedsorganisationen für angemessene Arbeitsplätze im Bildungssektor für ein gesunderes Arbeitsleben wider, und soll weitere Maßnahmen auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene ermöglichen.

Um einen nachhaltigen Wandel zu bewirken, der die Institutionen im Bildungsbereich langfristig beeinflusst, sollten bereits ab der frühkindlichen Bildung und unter Einbeziehung aller Akteure im Bildungswesen, d. h. der Sozialpartner, Schulleitungen, Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler und Eltern, Schritte unternommen werden, die unsere Grundwerte (z. B. gegenseitiger Respekt, Demokratie und Bürgersinn) in der Schule deutlich machen und stärken. Wir brauchen effiziente und zielgerichtete Investitionen in die Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung auf allen



Ebenen, um gesunde und sichere Bildungsinstitutionen zu schaffen, die eine hochwertige Bildung vermitteln.

Nach Erkenntnissen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) entstehen psychosoziale Risiken durch unzulängliche Arbeitsgestaltung und -organisation und mangelndes Arbeitsmanagement sowie durch einen ungünstigen sozialen Kontext der Arbeit; sie können sich psychisch, körperlich und sozial negativ auswirken und u. a. zu arbeitsbedingtem Stress, Burnout und Depression führen. Es ist wichtig, psychosoziale Risiken wie übermäßige Arbeitslast nicht mit Bedingungen zu verwechseln, die durchaus leistungsstimulierend und anspruchsvoll sein können, aber in ein unterstützendes Arbeitsumfeld eingebunden sind, in dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gut ausgebildet und motiviert werden, ihren Fähigkeiten entsprechend optimale Leistungen zu erbringen. Eine günstige psychosoziale Umgebung fördert die Leistungsfähigkeit und persönliche Entwicklung sowie das psychische und physische Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erleben Stress, wenn die Anforderungen ihres Arbeitsplatzes ihre Leistungsfähigkeit übersteigen. Anhaltender Stress kann bei ihnen nicht nur psychische Probleme, sondern auch ernste körperliche Gesundheitsprobleme wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Muskel-Skelett-Erkrankungen begünstigen.

Zu den negativen Folgen für die jeweilige Institution gehören eine insgesamt schlechte (Arbeits-) Leistung, ein hoher Krankenstand und Präsentismus (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die trotz Erkrankung zur Arbeit gehen und dann keine volle Leistung bringen) und ein erhöhte Unfall- und Verletzungsgefahr. Stressbedingte Fehlzeiten sind in der Regel länger als solche, die auf andere Ursachen zurückzuführen sind, und arbeitsbedingter Stress kann zu einer Zunahme der Frühverrentungen führen. Für die Unternehmen und die Gesellschaft sind damit hohe Kosten verbunden, die Schätzungen zufolge auf einzelstaatlicher Ebene in die Milliarden Euro gehen.

3. Ziel

Diese Praxisleitlinien möchten Schulbehörden, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften des europäischen Bildungssektors und deren Partnern konkrete Empfehlungen an die Hand geben, wie sie mit Hilfe gemeinsamer Initiativen der Sozialpartner auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene zur Prävention und Bekämpfung psychosozialer Risiken im Bildungswesen gute Arbeitsbedingungen im Bildungswesen für ein gesünderes Arbeitsleben fördern können. Außerdem möchten sie die Sozialpartner im Bildungssektor und deren Mitglieder dabei unterstützen, konkrete Strategien und Maßnahmen zu entwickeln, mit denen bei allen relevanten Akteuren, einschließlich europäischer Entscheidungsträger im Bildungsbereich das Bewusstsein dafür geschärft werden kann, wie wichtig gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in Bildungsinstitutionen sind. Im Wesentlichen sollen diese Leitlinien Schulbehörden sowie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften des Bildungssektors dabei unterstützen, angemessene und hochwertige Arbeitsbedingungen im Bildungssektor zu schaffen und zu erhalten, um letzten Endes gute Bildung zu ermöglichen.



Dabei werden mit den Leitlinien keine „Universalmethoden“ präsentiert, sondern Werkzeuge, die an die nationalen Bedingungen des Arbeitsschutzes, und sogar an die individuellen Umstände jedes einzelnen Arbeitsplatzes angepasst werden können und sollen.

4. Empfehlungen – Los geht's

Die Empfehlungen enthalten konkrete Handlungsaufforderungen für drei wichtige Ebenen (europäische, nationale und Schulebene).

Auf europäischer Ebene sollten die Sozialpartner im Bildungswesen

- das Bewusstsein der Sozialpartner und Bildungsakteure auf europäischer und nationaler Ebene dafür schärfen, dass Investitionen in Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitskräfte im Bildungsbereich sich unmittelbar in einer höheren Bildungsqualität niederschlagen und die gewaltigen Kosten senken, die durch Leistungseinbußen, Krankschreibungen und langfristige Gesundheitsprobleme des Personals entstehen;
- die Organisationen der Sozialpartner im Bildungssektor auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene dazu ermutigen, sich im sozialen Dialog und bei Tarifvereinbarungen proaktiv für Themen einzusetzen, die Prävention und Bekämpfung psychosozialer Risiken betreffen;
- gegen die Stigmatisierung von psychosozialen Risiken und arbeitsbedingtem Stress ankämpfen und Zweifelnde davon überzeugen, dass diese Probleme nicht beim Einzelnen entstehen, sondern mit dem Arbeitsumfeld und der Organisation der Arbeit zusammenhängen;
- im Kontext längerer Erwerbsleben die Bedeutung von Stressmanagement im gesamten Berufsleben anerkennen, weil z. B. die Unterstützung junger Lehrerinnen und Lehrer in Stresssituation deren späteres Berufsleben entscheidend prägt;
- sich dafür einsetzen, dass die Prävention psychosozialer Risiken in die Lehrerausbildung und die fortlaufende berufliche Weiterbildung von Schulleitungen und Pädagoginnen und Pädagogen integriert wird;
- eine Plattform für den Austausch bewährter Verfahren und den gemeinsam von den Sozialpartnern des Bildungssektors auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene entwickelten politischen Leitlinien schaffen;
- die Kooperation und Zusammenarbeit der Sozialpartner im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements in Schulen stärken;
- weiterhin für die Umsetzung des Strategischen Rahmens für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im nationalen Gesundheitssektor werben und diesen in länderspezifischen Empfehlungen berücksichtigen;
- die Umsetzung dieser Leitlinien überwachen und begleiten.

Auf nationaler/regionaler Ebene sollten die Sozialpartner im Bildungswesen



- im Rahmen einer umfassenden Strategie, mit der Menschen für den Lehrerberuf gewonnen werden können, klare Leitlinien zu Lehrplänen, Lehrerausbildung und Arbeitsschutz (einschließlich der Prävention psychosozialer Risiken) entwickeln, die dazu beitragen, die Attraktivität des Lehrerberufs zu stärken und den Status von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Bildungswesen (einschließlich Schulleitungen und Lehrkräften) zu verbessern;
- vor weiteren Veränderungen zunächst die Auswirkungen früherer Bildungsreformen analysieren;
- die Prävention psychosozialer Risiken und mögliche Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in die Lehrerausbildung und die fortlaufende berufliche Weiterbildung integrieren und so das Bewusstsein für diese Themen bei Schulleitung und Bildungspersonal zu schärfen;
- gegen die Stigmatisierung von psychosozialen Risiken und arbeitsbedingtem Stress ankämpfen und Zweifelnde davon überzeugen, dass diese Probleme nicht beim Einzelnen entstehen, sondern mit dem Arbeitsumfeld und der Organisation der Arbeit zusammenhängen;
- regelmäßige Risikobewertungen anregen und durchführen, die von nationalen Rechtsvorschriften zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gefordert werden. Dabei sollten insbesondere die realen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen und die bestehenden Risiken untersucht und angemessene Maßnahmen ergriffen werden, die nicht nur auf dem Papier stehen, z. B. die Mitarbeiter/innen an der Entwicklung von Strategien zu beteiligen, die arbeitsbedingten Stress reduzieren;
- Studien und Daten über Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer im Bildungswesen bereitstellen. Dadurch könnten beispielsweise die Rendite von Investitionen in den Arbeitsschutz berechnet werden;
- bei der Umsetzung von Reformen, Maßnahmen und Initiativen, die den Bildungssektor betreffen, den gesundheitlichen und wirtschaftlichen Nutzen dieser Maßnahmen berücksichtigen;
- für Kontrollen der Arbeitsaufsicht werben, die auch die Prävention psychosozialer Risiken berücksichtigen und Bildungsinstitutionen dabei unterstützen und dazu ermutigen, angemessene Maßnahmen zur Minderung von arbeitsbedingtem Stress zu ergreifen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das psychosoziale Risiken minimiert;
- die durchgeführten Maßnahmen regelmäßig überprüfen, um zu gewährleisten, dass diese angemessen sind und psychosoziale Risiken auch tatsächlich mindern;
- die Entwicklung nationaler Leitlinien zu konkreten Maßnahmen und Schritte anregen, mit denen psychosoziale Risiken, wie arbeitsbedingter Stress in Bildungsinstitutionen, vermieden und beseitigt werden können;
- sicherstellen, dass nationale Ausschüsse für Arbeitsschutz in ihrer Arbeit psychosoziale Risiken berücksichtigen und sich aktiv für die Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress einsetzen;
- sich auf den Prozess der Schaffung gesunder und sicherer Arbeitsplätze konzentrieren und vernünftige Schritte anregen, die durch gemeinsame Aktionen der Sozialpartner erreicht werden können und von allen beteiligten Akteuren begrüßt werden;



- eine positive Arbeitskultur fördern, bei der die Erwartungen an das Bildungssystem und die Bildungsinstitutionen nicht unangemessen hoch sind und die Rolle von Pädagoginnen und Pädagogen realistisch eingeschätzt wird;
- Initiativen auf nationaler Ebene anregen, mit denen die berufliche Entwicklung (einschließlich von Lehrerausbildung und fortlaufender beruflicher Weiterbildung) von Lehrkräften und Schulleitungen und sonstigem Schulpersonal gefördert wird. Dabei sollte neben anderen Themen des Arbeitsschutzes und relevanten Themen, wie Inklusion, sonderpädagogischer Förderbedarf usw., insbesondere auch die Prävention psychosozialer Risiken bei der Aus- und Weiterbildung eine Rolle spielen;
- gemeinsam mit allen Akteuren im Bildungswesen eine Mentoring-Strategie entwickeln und diese Strategie regelmäßig überprüfen;
- den Aufbau von Systemen anregen, die Arbeitskräfte im Bildungswesen nach einer längeren Krankschreibung bei der Rückkehr in die Arbeitswelt unterstützen;
- Zeit und Anreize für die Personalbetreuung bereitstellen und fachübergreifende Beratungsteams bilden, die in die nationalen bzw. regionalen Gesundheitsprogramme integriert sind;
- geeignete europäische, nationale und regionale Fördermittel suchen und beantragen, mit denen die Arbeit in diesem Bereich in den einzelnen Bildungsinstitutionen nachhaltig gefördert werden kann.

Auf lokaler (Schul-)Ebene sollten die Sozialpartner im Bildungswesen

- die gesetzlich vorgeschriebenen Risikobewertungen regelmäßig für jeden Arbeitsplatz mit potenziellen psychosozialen Risiken durchführen und gewährleisten, dass die Ergebnisse der Bewertung kommuniziert und angemessene Maßnahmen zur Beseitigung oder zumindest der Minderung der Risiken entwickelt werden;
- eine auf Offenheit und Teamgeist basierende Kultur im Lehrerkollegium schaffen (z. B. durch Teamunterricht, kooperatives Lernen und/oder Hospitationen), die es ermöglicht, arbeitsbedingten Stress und psychosoziale Risiken frühzeitig zu erkennen und auf eingeschränktes Wohlbefinden angemessen zu reagieren;
- im Umgang der Lehrkräfte untereinander und im Verhältnis zur Schulleitung auf Vertrauen und Fairness setzen, damit Kritik möglich ist und die Prävention psychosozialer Risiken als gemeinsame Aufgabe wahrgenommen wird. Dies ermöglicht es, dass über Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen sowohl in formellem Rahmen (z. B. offizielle Verfahren zur Gesundheitserfassung oder Mitarbeitergespräche) als auch in informellen Situationen (z. B. Gespräch zwischen Kollegen) gesprochen wird;
- unterschiedliche Signale entwickeln, mit denen dem pädagogischen Personal, kollektiv und individuell, Wertschätzung gezeigt werden kann;
- den Lehrkräften die Möglichkeit bieten, ihre professionellen Erfahrungen und Ansichten in einer entspannten Atmosphäre auszutauschen, z. B. in eigens dafür vorgesehenen Zeiten und/oder Räumlichkeiten;
- für und mit der gesamten Schulgemeinschaft (Schulleitung, Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler und Eltern) einen Verhaltenskodex entwickeln, der allen Akteuren klare Aufgaben und Rollen zuweist und auf gegenseitigem Respekt aufgebaut ist;



- einen pädagogischen Leitfaden für die Prävention psychosozialer Risiken entwickeln, der auch verwandte Themen, wie sonderpädagogischen Förderbedarf und die Lehrerausbildung beinhaltet;
- bei Maßnahmen zur Bekämpfung von Stress auch den Zustand des Gebäudes und die Situation der Gemeinschaft berücksichtigen, für die die Schule da ist. Die Eigenkräfte der Schule zur aktiven Veränderung stärken, z. B. durch den Austausch von bewährten Verfahren zur Durchführung von Risikobewertungen und zur Bekämpfung von arbeitsbedingtem Stress mit den Leitern benachbarter Schulen.
- berücksichtigen, dass effiziente Maßnahmen häufig sowohl materielle Ressourcen, z. B. Aufenthalts- und Ruheräume, als auch personelle Ressourcen benötigen, z. B. zur Unterstützung von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder für Mentoren-Programme, mit denen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger begleitet werden, damit sie den Lehrerberuf lange ausüben können und wollen;
- eng mit Vertreterinnen und Vertretern von Bildungsgewerkschaften bzw. Arbeitsaufsichtsbehörden zusammenarbeiten und sie durch Information und Beratung bei ihrer Arbeit unterstützen.

