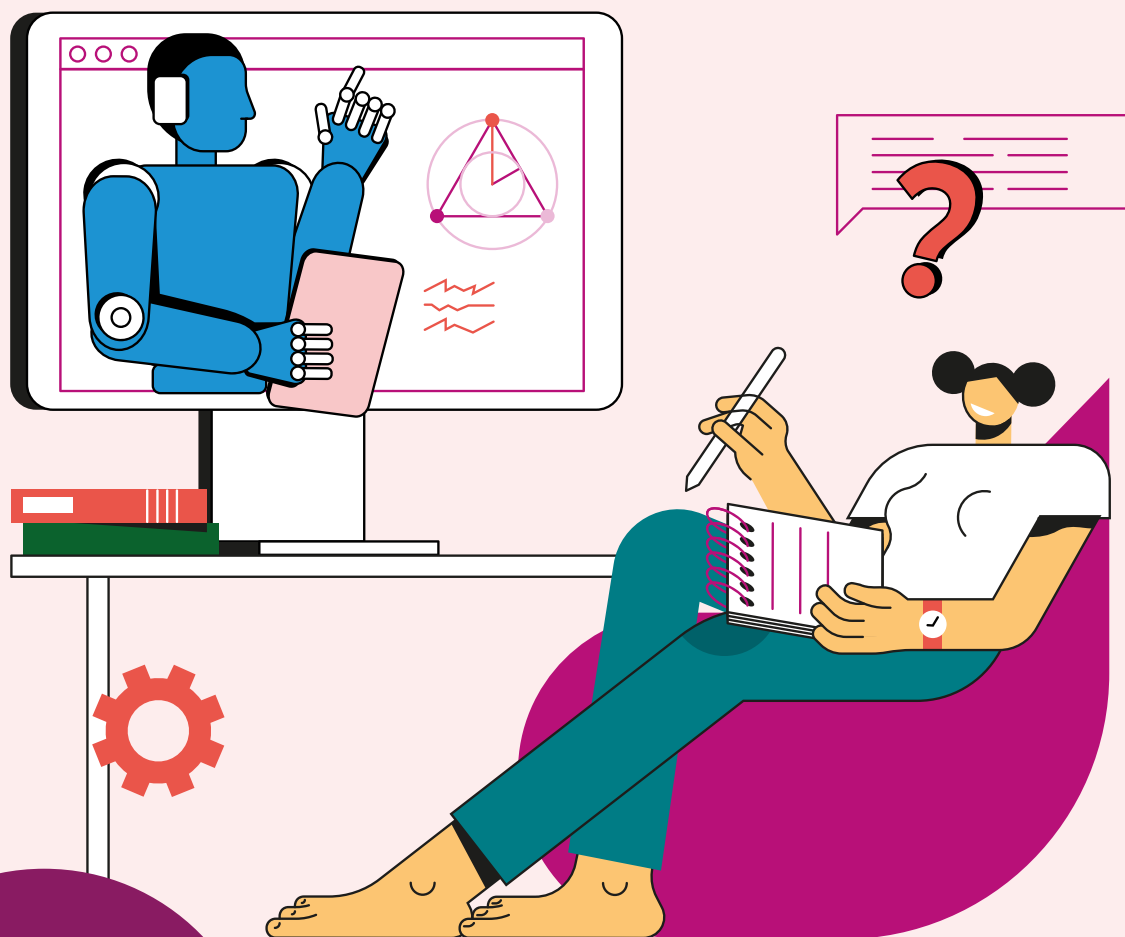


^{DGUV} *forum*



Schwerpunkt

Bildungs- einrichtungen

Präventionsarbeit in Bildungseinrichtungen 2 | Psychische Belastung bei Kleinkindern 9 | Verkehrssicherheit junger Erwachsener 14 | Psychische Gesundheit Studierender 18 | Lehrkräftegesundheit 23 | Innovationen an der HGU 29 | KI in der Hochschule 36 | Novelliertes Bildungsangebot 39 | Forschung in Bildungswelten 46 | SDG 8 an Hochschulen in Afrika 52

In Bildungseinrichtungen Sicherheit und Gesundheit systematisch fördern

Die unterschiedlichen Versichertengruppen – Lehrende auf der einen, Lernende auf der anderen Seite – stellen ein spezielles Merkmal in Bildungseinrichtungen dar. Aber auch die Einrichtungen selbst, mit ihren verschiedenen Aufträgen, weisen Besonderheiten auf, die es bei der Präventionsarbeit zu berücksichtigen gilt.

Frau Michler-Hanneken, welche Besonderheiten muss die Präventionsarbeit in Bildungseinrichtungen berücksichtigen?

Annette Michler-Hanneken (AMH): Die Präventionsarbeit in Bildungseinrichtungen unterscheidet sich in einigen Aspekten von der in Betrieben. Dies liegt zum einen daran, dass wir mit unseren Angeboten verschiedene Zielgruppen erreichen wollen, nämlich die Beschäftigten auf der einen Seite und die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf der anderen Seite. Diese sind in ihrem Arbeits- und Lernumfeld unterschiedlichen Gefährdungen und Belastungen ausgesetzt, so dass differenzierte Zugänge erforderlich sind, um Präventionsmaßnahmen zu etablieren.

Um ein Beispiel zu nennen: Das Gesichtsfeld, also der mit beiden Augen erfassbare Bereich, ist bei Kindern seitlich noch um etwa 30 Prozent eingeschränkt. Erst im Alter von zehn bis zwölf Jahren entspricht das Gesichtsfeld dem eines Erwachsenen. Dies hat große Bedeutung, nicht nur im Rahmen der Spiel- und Bewegungsangebote, sondern auch im Bereich des Straßenverkehrs, wo die Auswirkungen eines eingeschränkten Gesichtsfeldes sehr viel dramatischer sein können. Das müssen wir bei unseren Überlegungen und Angeboten sowohl für die Kinder als auch für die pädagogischen Fachkräfte berücksichtigen. Wir haben natürlich auch die Gefährdungen und Belastungen der Beschäftigten in den Bildungseinrichtungen im Blick, insbesondere die Leitungen. Sie sind für uns erste Ansprechpersonen, wenn es um die Etablierung von Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit geht. Darin unterscheiden wir uns nicht von den Betrieben.

Wenn bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten bei Kindern noch nicht so ausgeprägt sind, wie kann dann eine angemessene Prävention gelingen?

AMH: Um wirksame Maßnahmen ableiten zu können, ist es erforderlich, sich mit der Entwicklung von Kindern, Jugendlichen

Im Gespräch

Was macht die Präventionsarbeit in Bildungseinrichtungen aus? Und welche Besonderheiten gilt es zu beachten? Ein Interview mit Annette Michler-Hanneken, Leiterin des Fachbereichs „Bildungseinrichtungen“ (Unfallkasse NRW) sowie Biljana Miljković, als DGUV-Vertretung zweier Sachgebiete im Fachbereich „Bildungseinrichtungen“.



Quelle: Frauke Schumann

Annette Michler-Hanneken



Quelle: Sandra Seifen

Biljana Miljković

und jungen Erwachsenen zu beschäftigen. Insbesondere jüngere Kinder haben einen natürlichen Bewegungsdrang und eignen sich ihre Umwelt über Bewegung an. Das unterstützen wir, indem wir Hinweise zur Bewegungsförderung geben, die die Entwicklung von Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen fördern und gleichzeitig sichere Rahmenbedingungen schaffen.¹ Weitere Erkenntnisse haben wir aktuell im Rahmen eines durch die DGUV geförderten Forschungsprojektes zur Berücksichtigung der psychischen Belastung von Kindern unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen in der Gefährdungsbeurteilung erhalten. Da sich der Spracherwerb bei den Jüngsten unserer Versicherten erst noch entwickelt, ist Verhaltensbeobachtung durch die pädagogischen Fachkräfte ein wesentlicher Aspekt des Verfahrens (siehe auch „Ermittlung psychischer Belastung von Kindern unter drei Jahren in Kitas“, S. 9–13).

Das Leben der Jugendlichen wiederum ist geprägt durch die herausfordernde Phase der Pubertät. Die Reorganisation des Gehirns geht einher mit einem erhöhten Risikoverhalten. Gleichzeitig stehen Identitätsfindung und Autonomieentwicklung im Vordergrund. Das macht es allen an der Erziehung und Entwicklung beteiligten Personen schwer, so vermeintlich langweilige Themen wie Sicherheit oder vorausschauendes Verhalten zu platzieren. Gleichzeitig bekommen Einflüsse aus dem Umfeld einen größeren Einfluss, ich denke hier insbesondere an den Freundeskreis oder die sozialen Medien. Dank wissenschaftlicher Erkenntnisse wie zum Beispiel durch das von der DGUV Forschungsförderung geförderte Projekt „YOLO – Sicheres Radfahren bei Kindern und Jugendlichen zwischen 10 und 14 Jahren“² liegen uns wertvolle Informationen vor, die die neurobiologischen Hintergründe erläutern und gleichzeitig Empfehlungen geben, wie durch gezielte (Bewegungs-)Angebote die Selbststeuerung und Risikokompetenz der Jugendlichen gefördert werden können.

Junge Erwachsene befinden sich häufig in einer Übergangsphase, in der Unabhängigkeit und Eigenverantwortung gestärkt, persönliche Freiheit und Entdeckungsfreude bedeutsamer und die individuelle Persönlichkeit gefestigt werden. Auch in dieser Lebensphase sind die jungen Menschen noch sehr empfänglich für Einflüsse aus ihrem Umfeld – sowohl im positiven wie im negativen Sinne.

Zusammengefasst kann man sagen, dass wir es im Bereich der Schülerunfallversicherung mit einer Versichertengruppe zu tun haben, die aufgrund der großen Altersspanne und des unterschiedlichen Reifegrades eine sehr hohe Heterogenität aufweist. Die Erziehung und Förderung, also das Aufstellen von Regeln auf der einen Seite und die Ermöglichung von Freiräumen auf der anderen Seite, sollten sich daher an dem Entwicklungsstand der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen orientieren und insbesondere in Kindertageseinrichtungen und Schulen unerwartetes Verhalten mit einbeziehen, da selbstreguliertes und zielgerichtetes Handeln nicht selbstverständlich vorausgesetzt werden kann. Dies gilt gleichermaßen für eine sicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung des Umfeldes.

» Um wirksam zu sein, muss Prävention die Lebenslagen, kulturellen Hintergründe, individuellen Fähigkeiten und sozialen Rahmenbedingungen der jeweiligen Zielgruppen berücksichtigen. «

Biljana Miljković (DGUV)

Biljana Miljković (BM): Ich würde gerne noch etwas ergänzen: Die angesprochene Vielfalt in Bildungseinrichtungen erfordert eine Prävention, die nicht nach dem Gießkannenprinzip funktioniert, sondern differenziert, zielgerichtet und ressourcenorientiert ausgerichtet ist. Um wirksam zu sein, muss Prävention die Lebenslagen, kulturellen Hintergründe, individuellen Fähigkeiten und sozialen Rahmenbedingungen der jeweiligen Zielgruppen berücksichtigen – von der frühen Kindheit bis ins junge Erwachsenenalter. Dies erfordert die Entwicklung von passgenauen Maßnahmen unter aktiver Einbeziehung der jeweiligen Perspektiven. Partizipation ist hierbei ein zentrales Prinzip: Wer mitgestalten darf, erfährt Selbstwirksamkeit und identifiziert sich stärker mit präventiven Angeboten. Dazu gehören altersgerechte Zugänge ebenso wie geschlechtersensible, kultursensible und inklusive Ansätze.

Die Versichertengruppen in der Schülerunfallversicherung sind aber nicht der einzige Unterschied zur allgemeinen Unfallversicherung, oder?

AMH: Das stimmt. Ein weiterer wesentlicher Unterschied liegt in der Zielsetzung, die Bildungseinrichtungen und Betriebe bei ihrer Arbeit verfolgen. Kindertageseinrichtungen, Schulen und Hochschulen unterliegen einem ministeriellen Betreuungs-, Erziehungs-, Bildungs- bzw. Forschungsauftrag. Ihr Ziel ist es, Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten – also Kompetenzen – zu vermitteln und die jungen Menschen bei ihrer persönlichen Entwicklung und gesellschaftlichen Teilhabe bestmöglich zu begleiten. Die Arbeit insbesondere in Kindertageseinrichtungen und Schulen ist in der Regel durch festgelegte Bildungsbeziehungsweise Lehrpläne, pädagogische Konzepte und eine eher langfristige Zielsetzung geprägt. In den Hochschulen spielt unter anderem die akademische Freiheit eine wichtige Rolle. Betriebe hingegen sind wirtschaftliche Organisationen, die Produkte oder Dienstleistungen herstellen und verkaufen, um Gewinne zu erwirtschaften.

Was jedoch sowohl für Bildungseinrichtungen als auch Betriebe gleichermaßen gilt, ist die Tatsache, dass Sicherheit und Gesundheit die Qualität der Ergebnisse und das Wohlbefinden der Beteiligten beeinflussen. Bei den Betrieben sprechen wir dann in der Regel von finanziellen Gewinnen, bei den Bildungseinrichtungen von Lernergebnissen und Abschlüssen. Hinsichtlich des Wohlbefindens der Beschäftigten geht es aber immer auch um Personalgewinnung und -bindung, also um die Attraktivität der Arbeitgebenden.

Auch die Strukturen der Bildungseinrichtungen sind bei der Präventionsarbeit zu berücksichtigen. Beispielhaft möchte ich für die Kindertageseinrichtungen die Trägervielfalt und je nach Ausrichtung die zugrundeliegenden pädagogischen Konzepte nennen. Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter der gesetzlichen Unfallversicherung ist es wichtig, sich hierüber zu informieren, um zum Beispiel im Rahmen der Beratung möglichst bedarfsgerechte Angebote zu unterbreiten und Gespräche vor Ort auf

Augenhöhe führen zu können. In den öffentlichen Schulen müssen die unterschiedlichen Verantwortungsbereiche, nämlich des Sachkostenträgers für den äußeren Schulbereich und des Schulhoheitsträgers für den inneren Schulbereich, bekannt sein, damit ich mich rechtssicher vor Ort verhalten kann. In Hochschulen stellen die Aufbau- und Ablauforganisation eine besondere Herausforderung dar. Für die Präventionsarbeit ist es wichtig, zum einen die hierarchische Struktur und die Organisationseinheiten einer Hochschule, wie zum Beispiel Fakultäten, Fachbereiche, Institute, Studiengänge und Verwaltungseinheiten, zu kennen. Zum anderen sind die Prozesse und Abläufe innerhalb der Hochschule und damit verbunden die Verantwortungsbereiche für Sicherheit und Gesundheit von Bedeutung.

Wie sieht denn aktuell das Unfallgeschehen in Bildungseinrichtungen aus? Gibt es Entwicklungen, die besonders auffallen?

BM: Im Jahr 2024 wurden rund 1,1 Millionen Schul- und Kitafälle gemeldet, womit ein Rückgang um knapp 2 Prozent zu verzeichnen ist. Das freut uns natürlich! Der größte Teil dieser Unfälle entfiel auf verhaltensbedingte Unfälle im Sportunterricht sowie auf Pausenhöfen und Verkehrsflächen. Auffällig ist, dass in Grundschulen und Kitas vor allem Bewegungsspiele und Toben häufig zu Unfällen führen – das spiegelt den von Frau Michler-Hanneken eingangs erwähnten natürlichen Bewegungsdrang wider, der birgt aber auch Risiken. Da neben den Schulunfällen aber auch die Schulwegunfälle ein Hauptrisiko darstellen, legt die DGUV besonderen Wert auf Mobilitätsbildung und Verkehrserziehung. Im Vorjahresvergleich ist die Zahl der meldepflichtigen Schulwegunfälle übrigens um rund 5 Prozent gesunken.

Zudem beobachten wir einen Anstieg der psychischen Belastung, insbesondere bei älteren Schülerinnen und Schülern im Schulbereich und unter Studierenden im Hochschulbereich. Diese spiegeln sich zwar seltener in einschlägigen Unfallstatistiken wider, sind aber für die Prävention zunehmend relevant. Dazu gibt es ein von der DGUV gefördertes Forschungsprojekt, welches zum Ziel hat, mittels des Bielefelder Fragebogens³ eine Gefährdungsbeurteilung zu Studienbedingungen an verschiedenen deutschen Hochschulen durchzuführen und organisationale Ressourcen und Belastungen, die mit der psychischen Gesundheit Studierender in Zusammenhang stehen, an den beteiligten Hochschulen zu identifizieren (siehe auch „Projekt untersucht Studienbedingungen und Gesundheit Studierender“, Seite 18–22).

Passend zum Stichwort Unfallgeschehen: Die gesetzliche Unfallversicherung hat sich der Vision Zero verpflichtet. Wie lässt sich dieses Leitbild konkret auf Bildungseinrichtungen übertragen?

BM: Die Vision Zero ist mehr als ein Ziel – sie ist ein Kulturwandel. In Bildungseinrichtungen heißt das: Sicherheit und Gesundheit müssen systematisch in die pädagogische Arbeit eingebunden werden. Dazu gehört, Risiken im Alltag nicht nur zu erkennen, sondern auch präventiv zu vermeiden.

» Wir beobachten einen Anstieg der psychischen Belastung, insbesondere bei älteren Schülerinnen und Schülern und unter Studierenden im Hochschulbereich. «

Biljana Miljković (DGUV)

Praktisch bedeutet das zum Beispiel: Bewegungsfreundliche Raumgestaltung, sichere Spielgeräte, eine bewusste Pausenaufsicht, die nicht nur „da ist“, sondern aktiv begleitet. Aber auch psychosoziale Prävention – etwa gegen Mobbing oder bei Überlastung im Schulalltag – ist Teil der Vision Zero.

Wir fördern diesen Kulturwandel durch spezifische Programme wie das „Sichere Schule“-Portal, durch Fortbildungen für pädagogisches Personal und durch unsere Materialien, die Prävention altersgerecht vermitteln – etwa in den Zeitschriften „KinderKinder“ und „pluspunkt“ für Beschäftigte in Kindertagesstätten und Schulen⁴, der Initiative „Jugend will sich-erleben“⁵ für junge Erwachsene in Berufsschulen oder über das Programm „MindMatters“⁶ zur Förderung der psychischen Gesundheit in der Schule.

Wenn es gelingt, dass Sicherheit und Gesundheit in den Bildungseinrichtungen im alltäglichen Handeln einen hohen Stellenwert einnehmen, dann prägen sich auch bei den Heranwachsenden gesundheitsförderliche Kompetenzen und Haltungen aus, die sie befähigen, selbstbestimmt ein erfolgreiches und gesundes Leben zu führen. Dies trägt auch zu einem Sicherheitsbewusstsein im späteren Berufsleben bei und ist ein wichtiger Beitrag zur Unfallprävention – ein Leben lang. Eine solche Kultur der Prävention berücksichtigt bei allen Entscheidungen in der Einrichtung die Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit und hat dabei sowohl die Lernenden als auch das Bildungspersonal im Blick. Gelingt es, einen Ort zu schaffen, an dem sich Lernende und Lehrende gleichermaßen wohl und sicher fühlen, hat dies wiederum Auswirkungen auf die Bildungsqualität.

Warum hat die Unfallprävention ab dem jungen Kindesalter eine so hohe Bedeutung?

BM: Die meisten Unfälle in Bildungseinrichtungen haben nur leichte Verletzungen zur Folge, dennoch hat die Unfallprävention ab dem jungen Kindesalter eine hohe Bedeutung. Neben der Schaffung von sicheren Rahmenbedingungen geht es darum, die Kinder auf den Umgang mit Risiken vorzubereiten. Hier spielen die Bewegungsförderung und die Ausprägung sozialer Kompetenzen eine große Rolle. Ziel ist es, dass die Kinder Bewegungssicherheit und Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten erlangen, Fairness und Rücksichtnahme erlernen und letztlich Verantwortung für das eigene Handeln übernehmen. Aber auch in den Bildungseinrichtungen und auf den damit zusammenhängenden Wegen ereignen sich schwere und tödliche Unfälle. Diese gilt es unbedingt zu vermeiden. Erreicht werden soll dies zum einen durch bauliche (technische) Sicherheit und organisatorische Maßnahmen (zum Beispiel Aufsicht und Regelung), aber auch durch die Förderung der Ausprägung von Kompetenzen – vor allem der Risikokompetenz.

Die Aneignung von Risikokompetenz ist ein zentraler Baustein der Entwicklung von Sicherheits- und Gesundheitskompeten-

zen im Kindesalter. Damit Kinder lernen, sich sicher zu verhalten, müssen sie lernen, mit Risiken umzugehen. Ohne Risiko keine Sicherheit. Das Zulassen von Risiken und Wagnissen gehört ebenso zu einer kindgerechten Förderung der Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen wie das Reglementieren und Verbieten. Dadurch sehen wir uns mit der Herausforderung konfrontiert, einerseits eine Welt schaffen zu wollen, in der keine Unfälle geschehen und in der wir das Risiko für Unfälle minimieren, aber andererseits auch diese risikobehafteten Situationen zuzulassen und anzubieten, um die Entwicklung von Sicherheits- und Gesundheitskompetenzen zu stärken.

AMH: Die Ausführungen von Frau Miljković machen deutlich, dass das pädagogische Personal ein wichtiges Bindeglied zu den Kindern darstellt. Die beschriebenen Anforderungen setzen nicht nur fachliche Kompetenzen voraus, sondern auch eine hohe Reflexionsfähigkeit und Empathie. Gerade die Beziehung zwischen Fachkräften und jungen Menschen ist von großer Bedeutung, um eine gesunde Entwicklung zu fördern und sie auf ihrem Weg zu selbstbewussten und verantwortungsvollen Erwachsenen zu unterstützen. Daher ist die Beratung häufig ein Türöffner, um Kontakt zu den Einrichtungen aufzubauen.

Ein zentrales Thema auf dem Bildungsweg junger Menschen sind Übergänge – von der Kita zur Grundschule, von der Schule in die Ausbildung oder ins Studium. Warum sind diese Transitionen für die Präventionsarbeit so wichtig?

BM: Transitionen sind sensible Phasen. Sie stellen Kinder und Jugendliche vor neue Anforderungen: eine wechselnde Umgebung, andere Bezugspersonen, veränderte Erwartungen. Diese Veränderungen können Stress auslösen, zu Verunsicherung oder auch zu Rückzugsverhalten führen – oder umgekehrt zu übermäßigem Risikoverhalten, zum Beispiel in der Pubertät.

Übergänge im Bildungsweg – etwa von der Kita in die Schule oder von der Schule in Ausbildung oder Studium – sind für die Präventionsarbeit deswegen besonders wichtig, weil sie mit verdichteten Entwicklungsanforderungen verbunden sind. In kurzer Zeit müssen Kinder und Jugendliche viele neue Anforderungen bewältigen, was großen Einfluss auf ihre weitere Entwicklung und Gesundheit haben kann. Diese Übergänge bieten sowohl Chancen als auch Risiken – je nach sozialer Lage, Unterstützungsangeboten und individueller Lebenswelt.

Für die Prävention bedeutet das: Wir müssen diese Übergänge aktiv mitdenken. Beim Übergang in die Berufswelt zum Beispiel setzen Programme wie „Jugend will sich-er-leben“ oder das „Lernen und Gesundheit“-Portal der DGUV⁷ an. Sie helfen jungen Menschen, sich selbst als verantwortliche Akteure für ihre Gesundheit und Sicherheit wahrzunehmen. Wichtig ist auch die Zusammenarbeit mit Eltern, Ausbildenden und Lehrkräften – sie alle sind Teil eines Netzwerks, das Sicherheit und Gesundheit fördern kann. Ziel der Prävention sollte es sein,

» Pädagogisches Personal braucht nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern auch eine hohe Reflexionsfähigkeit und Empathie. «

Annette Michler-Hanneken
(Unfallkasse NRW)

Potenziale und Ressourcen zu stärken, statt Defizite zu fokussieren. Bildungseinrichtungen tragen dabei eine besondere Verantwortung: Durch gezielte Maßnahmen wie Kooperationen, Willkommenskultur, Schnuppertage, Patenschaften oder Berufsorientierung können sie Übergänge sicher, gesund und erfolgreich gestalten.

Aber auch Aspekte wie Mobilitätsbildung und Verkehrserziehung sind wichtig – insbesondere wegen des erhöhten Unfallrisikos bei veränderten Wegen und Verkehrsmitteln während Übergangsphasen.

Nicht zuletzt zeigen inzwischen etablierte Präventionsketten, also koordinierte kommunale Netzwerke zur Gesundheitsförderung, wie bedeutsam die Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteure ist. Denn gelingende Übergänge sind keine individuelle, sondern eine gemeinsame gesellschaftliche Aufgabe.

Zum Abschluss: Was wünschen Sie sich für die Zukunft der Prävention in Bildungseinrichtungen?

AMH: Ich wünsche mir, dass Bildungseinrichtungen mit den notwendigen Ressourcen sowohl finanzieller als auch personeller Art ausgestattet werden. Das würde unsere Arbeit an vielen Stellen erleichtern und bereits einige Probleme lösen. Außerdem wünsche ich mir mehr Wertschätzung für die Arbeit, die das pädagogische Personal in den Einrichtungen leistet. Viele Themen, wie zum Beispiel Bewegungsmangel, Sprachbarrieren oder – sehr aktuell – die Auswirkungen von Social Media, können nicht von den Einrichtungen alleine bearbeitet werden, sondern müssen als gesamtgesellschaftliche Aufgaben gesehen und bewältigt werden. Hier können wir als Unfallversicherungsträger mit unseren Möglichkeiten dazu beitragen, die Arbeit vor Ort sicher und gesund zu gestalten.

BM: Dem kann ich nur zustimmen! Ergänzen möchte ich, dass ich mir wünsche, dass Prävention und Gesundheitsförderung als integraler Bestandteil von Bildungsqualität verstanden werden. Sicherheit und Gesundheit dürfen nicht als „zusätzliche Aufgabe“ gesehen werden, sondern als Fundament für erfolgreiches Lehren und lebenslanges Lernen sowie für ein gesundes Aufwachsen. Die Verwirklichung guter gesunder Bildungseinrichtungen mit einer Verbesserung der Gesundheitsqualität in den Einrichtungen und einem Mehr an Sicherheits- und Gesundheitskompetenz der Versicherten und Beschäftigten ist meiner Meinung nach zielführend.

Dafür braucht es eine systematische Verankerung – etwa in Curricula, in Ausbildungsgängen für pädagogische Fachkräfte, in der Architektur von Bildungseinrichtungen. Und es braucht Beteiligung: Wenn Kinder, Jugendliche und Erwachsene gemeinsam Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit übernehmen, wird Vision Zero gelebte Realität. ●

Gesprächspartnerinnen

Annette Michler-Hanneken,
Unfallkasse NRW

Biljana Miljković,
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung (DGUV)

Das Interview führte
Elke Biesel.



Fußnoten

Sie finden die Fußnoten zu diesem Artikel online unter forum.dguv.de/ausgabe-11-2025/01/#fussnoten

Ermittlung psychischer Belastung von Kindern unter drei Jahren in Kitas

Ein neuartiges Verfahren ermöglicht die Ermittlung der psychischen Belastung von Kindern unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen (Kitas). Durch die Umsetzung der aus der Anwendung abgeleiteten Maßnahmen kann langfristig das Wohlbefinden von Kindern sichergestellt und so ihre Gesundheit gefördert werden.

Die Auseinandersetzung mit dem kindlichen Wohlbefinden in der Kindertagesbetreuung ist ein wichtiger Aspekt in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung, denn sie legt den Grundstein für eine gesunde Entwicklung. Die Förderung und die Sicherung des kindlichen Wohlbefindens wirken sich langfristig auf die sozialen und emotionalen Kompetenzen sowie auf die psychische Gesundheit von Kindern aus.

Die DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ bietet in Verbindung mit dem Arbeitsschutzgesetz die rechtliche Grundlage, um Gefährdungen für die Versichertengruppe der Kinder in Kitas zu erfassen und, wenn ein Vermeiden nicht möglich ist, präventive Maßnahmen – technische, organisatorische oder personenbezogene – zu entwickeln und umzusetzen.^{1,2} Das bedeutet, dass Träger von Kitas in der Pflicht sind zu prüfen, welchen verschiedenen Arten von Gefährdungen Kinder während des Besuchs von Tageseinrichtungen ausgesetzt sind. Eine Art der Gefährdung, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden muss, ist die der psychischen Belastung. Für Kinder können dies zum Beispiel sein: eine hohe Personalfuktuation in der Einrichtung, elterlicher Stress und die Art der Stressverarbeitung bedingt durch das Alter des Kindes, eine hohe Lärmbelastung oder eine andere Umgebungssprache als die Muttersprache.³ Kinder unter drei Jahren gelten in diesem Zusammenhang als besonders vulnerable Zielgruppe: weil sie einerseits noch nicht in der Lage sind, ausreichend verbal zu kommunizieren; andererseits sind sie wegen ihres Entwicklungsstandes grundsätzlich besonders verletzlich.

Key Facts

- Auch für die Versicherten-
gruppe der Kinder ist die
Berücksichtigung der psy-
chischen Belastung bei der
Durchführung einer Gefähr-
dungsbeurteilung
vorgeschrieben
- Nach Abschluss eines DGUV-
Forschungsprojektes liegt
dazu jetzt ein wissenschaft-
lich fundiertes Verfahren für
unter dreijährige Kinder in
Kitas vor
- Dieses Verfahren kann Ein-
gang in die Beratung von
Aufsichtspersonen finden

Psychische Belastung ermitteln

Herkömmliche Verfahren zur Ermittlung der psychischen Belastung sind Fragebögen, Beobachtungsinterviews, moderierte Gruppendiskussionen oder Analyseworkshops. Für Kinder unter drei Jahren sind diese Methoden nicht geeignet. Wie kann eine psychische Belastung für diese Zielgruppe also ermittelt werden? An dieser Stelle setzt das von der DGUV geförderte

Forschungsprojekt 0453 „Psychische Belastungen und Beanspruchungen von Kleinkindern in der institutionellen Kindertagesbetreuung: Entwicklung und Erprobung einer beobachtungsbasierten Gefährdungsbeurteilung“ an. Im Rahmen des an der Universität Leipzig durchgeführten Projekts wurde ein wissenschaftlich fundiertes Beobachtungsverfahren entwickelt, mithilfe dessen eine Potential- und Gefährdungsbeurteilung zur Ermittlung der psychischen Belastung von Kindern unter drei Jahren durchgeführt werden kann.

Wohlbefinden als Ausgangs- und Zielperspektive

Kindliches Wohlbefinden gilt dabei als Ausgangs- und Zielpunkt der Betrachtungsweise. Für die Gewährleistung von Wohlbefinden – hier als idealer Zielzustand von Kindern zu verstehen – gibt es mit dem Sozialgesetzbuch VIII und der Kinderrechtskonvention entsprechende verpflichtende Vorgaben. Zusätzlich sind die Sicherung und die Förderung des kindlichen Wohlbefindens Aufgabe und Kern der täglichen pädagogischen Arbeit. Je wohler sich Kinder in einer Tageseinrichtung fühlen, desto erfolgreicher können Bildungsprozesse gelingen. Kinder unter drei Jahren sind in Tageseinrichtungen täglich mit Herausforderungen auf verschiedensten Ebenen konfrontiert und lernen und entwickeln sich durch die Bewältigung dieser fort. Die Beziehung zu anderen Kindern, pädagogischen Fachkräften und Eltern unterstützt sie dabei in ihren Entwicklungsaufgaben. Übersteigen die Herausforderungen die kindlichen Bewältigungsstrategien, werden diese zu Belastungen. Solche Belastungen des kindlichen Wohlbefindens können sowohl zur Aktivierung von Potentialen beitragen und sich als entwicklungsfördernd herausstellen aber auch zur Überforderung werden und somit das Wohlbefinden gefährden.⁴ Negative Beanspruchungen des kindlichen Wohlbefindens können die kognitive, emotionale und soziale Entwicklung von Kindern beeinträchtigen. Positive Beanspruchungen des kindlichen Wohlbefindens können langfristig das Selbstvertrauen, die Selbstwirksamkeit und die Kompetenzen der Kinder stärken und somit ihre Resilienz fördern.

In dem vorliegenden Beobachtungsverfahren wird das kindliche Wohlbefinden in drei verschiedenen Dimensionen betrachtet:

Die **biologische (körperliche) Dimension** bezieht sich auf die körperliche Zufriedenheit und den emotionalen Ausdruck. Zum Beispiel: Wie wirkt das Kind? Wirkt es körperlich angespannt, zufrieden, interessiert oder traurig? Zeigt das Kind Freude an Bewegung oder sinnlichen Erfahrungen?

Die **psychische (seelische) Dimension** bezieht sich auf die Gesichtspunkte Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit/Handlungskontrolle, Aktivierung von Bildungspotentialen. Zum Beispiel: Wirkt das Kind stolz, wenn es etwas geschafft hat? Signalisiert das Kind seine Bedürfnisse (auch nonverbal)? Wirkt das Kind neugierig und interessiert an Spielangeboten?

»Je wohler sich Kinder in einer Tageseinrichtung fühlen, desto erfolgreicher können Bildungsprozesse gelingen.«

Die **soziale Dimension** bezieht sich auf die emotionale Sicherheit im Umgang mit den Fachkräften und den anderen Kindern sowie die soziale Teilhabe und Beteiligung. Zum Beispiel: Sucht und erlebt das Kind körperliche und emotionale Zuwendung durch Fachkräfte oder andere Kinder bei Kummer oder Überforderung? Nimmt das Kind Kontakt zu anderen Kindern auf?

Potential- und Gefährdungsbeurteilung

Von einer Potential- und Gefährdungsbeurteilung wird gesprochen, um zu verdeutlichen, dass das Ziel der Gefährdungsbeurteilung auch das Erkennen von Potentialen ist. Das Verfahren wurde als „Zwiebelmodell“⁵ entwickelt, da sich das kindliche Wohlbefinden auf drei verschiedenen Ebenen einer Kita erfassen lässt.

Der äußere Ring (hellblau in der Grafik) bezieht sich auf die Analyse der organisationalen Ebene und beleuchtet die Rahmenbedingungen der Einrichtung. Zum Beispiel: Raumgestaltung, Abläufe, Spielsituationen, Organisation und Strukturierung. Diese Rahmenbedingungen sollen möglichst einmal pro Halbjahr, mindestens aber einmal im Jahr analysiert werden. Veranschlagt werden dafür je nach Intensität der Auseinandersetzung etwa 4 bis 8 Stunden für die gesamte Einrichtung.

Kultureller und gesellschaftlicher Kontext

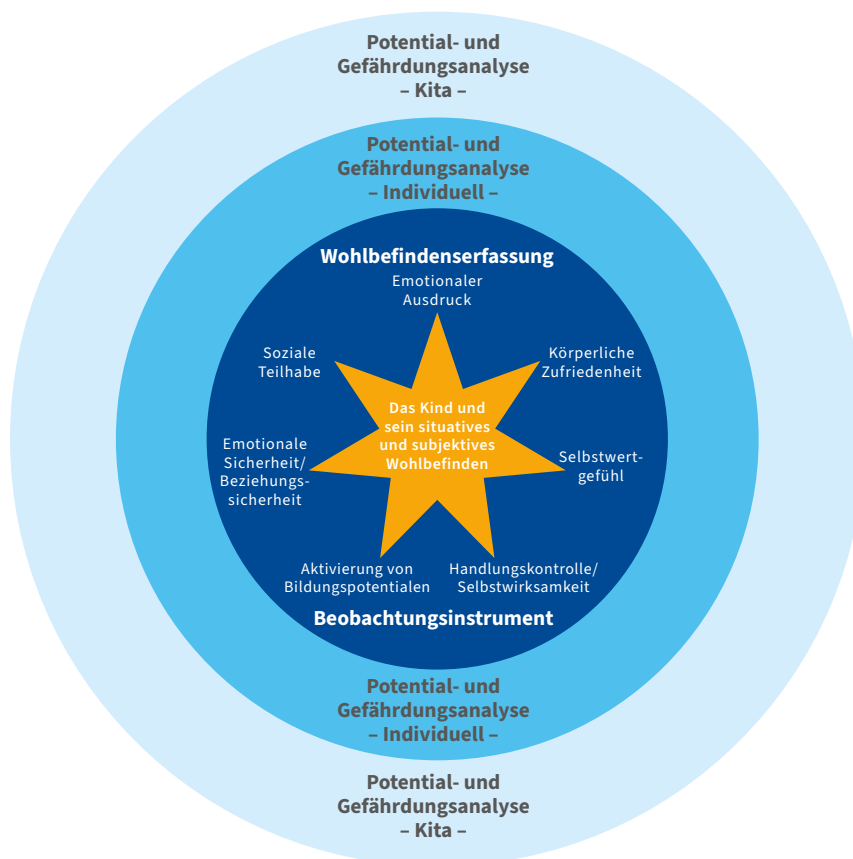


Abbildung 1: „Zwiebelmodell“⁶

Quelle: WöGE, Universität Leipzig

Der mittlere Ring (blau) bezieht sich auf die Analyse der oben genannten Rahmenbedingungen der Einrichtung je Kind. Auch diese Betrachtung soll möglichst einmal pro Halbjahr, mindestens aber einmal im Jahr durchgeführt werden. Veranschlagt werden dafür je nach Intensität der Auseinandersetzung etwa 40 bis 60 Minuten pro Kind. Ein nachgehender Austausch im Team wird empfohlen.

Der innere Ring (dunkelblau) bezieht sich auf die einzelne subjektive und situative Beobachtung des individuellen kindlichen Wohlbefindens im pädagogischen Alltag und wird dabei in den drei oben genannten Dimensionen des kindlichen Wohlbefindens dokumentiert. Diese Beobachtung soll situationsunabhängig mindestens zweimal jährlich durchgeführt werden. Zusätzlich kann eine Erfassung auch anlassbezogen erfolgen, zum Beispiel bei veränderter familiärer Situation oder Wechsel der Bezugsfachkraft. Veranschlagt werden dafür etwa 30 Minuten pro Kind.

In Anlehnung an die Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung wurden dabei für den äußeren und den mittleren Ring fünf von sechs Gestaltungsbereiche festgelegt: *Umgebung, Mittel, Aufgabe/Inhalt, Organisation* und *Soziale Beziehungen*. Die Gestaltungsbereiche *Umgebung* und *Mittel* werden hier zusammengefasst. Der sechste Gestaltungsbereich *Arbeitszeit* findet keine Anwendung.⁷

Für die Auswertung stehen Bögen zur Verfügung, die sich in eine teambezogene (äußerer Ring) und eine kindbezogene Perspektive (mittlerer und innerer Ring) aufteilen. Die teambezogenen Beobachtungen werden in einer Übersichtsmatrix zusammengefasst, sodass deutlich wird, wo Potentiale (Ressourcen) und wo Handlungsbedarfe (Gefährdungen) liegen. Eine Teambesprechung eignet sich gut, um eine entsprechende Reflexion durchzuführen. Die kindbezogenen Erkenntnisse werden anhand von Reflexionsfragen durch die beobachtende Fachkraft ausgewertet.

Eine ausführliche Handreichung gibt einen sehr guten Überblick über den gesamten Prozess und beantwortet weitergehende Fragen.

Auf der Grundlage von Beobachtungen kann mit dem neu entwickelten Instrument anhand von Merkmalen kindlichen Wohlbefindens nun eine mögliche psychische Belastung erkannt werden. Insgesamt dient die Potential- und Gefährdungsbeurteilung dazu:

- Gefährdungen, Herausforderungen und Potentiale der Kinder in Bezug auf bio-psycho-soziales Wohlbefinden zu beschreiben
- Merkmale von kindlichem Wohlbefinden und Risikofaktoren einschätzbar zu machen

- Pädagogische Fachkräfte darin zu unterstützen, das Wohlbefinden von Kindern sicherzustellen und Gefährdungen zu minimieren
- Veränderungen und Handlungsbedarfe sichtbar zu machen
- Reflexion des eigenen Handelns bei pädagogischen Fachkräften anzuregen
- Kenntnisse und Wissensbestände über die Dimensionen kindlichen Wohlbefindens zu erweitern

Vorteile für Kindertageseinrichtungen

Mit diesem beobachtungsbasierten Verfahren zur Ermittlung psychischer Belastung können Kitas:

- das aktuelle subjektive Wohlbefinden von Kindern differenziert beobachten und auf dieser Bewertungsgrundlage eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung erstellen
- vorhandene Rahmenbedingungen und ihre Wirkungen auf das Wohlbefinden der betreuten Kinder systematisch einschätzen und mögliche Maßnahmen festlegen
- die gewonnenen Erkenntnisse als Grundlage für die Verstärkung, Veränderung oder Entwicklung ihrer pädagogischen Strukturen und Prozesse nutzen

Die Anwendung des Instruments hilft Kindertageseinrichtungen gleich **drei fachliche Anforderungen** in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung zu erfüllen:

- Qualitätssicherung und -entwicklung
- von außen gestellte Dokumentationspflichten
- Berücksichtigung der psychischen Belastung für Kinder unter drei Jahren in der Gefährdungsbeurteilung

Zudem kann das Instrument bei Elterngesprächen unterstützen.

Vorteile für Aufsichtspersonen

Aufsichtspersonen erhalten grundlegende Informationen zu einem neuartigen wissenschaftlich fundierten Instrument und können während ihrer Beratungstätigkeit den Trägern und Mitarbeitenden von Kitas konkret aufzeigen, wie die psychische Belastung der Kinder unter drei Jahren in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden kann. ●

Informationen und Materialien

Die Materialien stehen kostenfrei zur Verfügung. Das DGUV-Sachgebiet „Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege“ hat dazu die erläuternde DGUV Information 202-123 (dguv.de, Webcode: p202123) „Potential- und Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung von Kindern unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen“ veröffentlicht. In der Publikationsdatenbank sind alle zugehörigen Anlagen zu finden (ausführliche Handreichung zur weiterführenden Erläuterung, Erfassungsbögen, Auswertungsbögen, flankierendes Erklärvideo).

Darüber hinaus sind auf der Website des Sachgebietes weiterführende Informationen veröffentlicht (dguv.de, Suche: Potential- und Gefährdungsbeurteilung).

Autorin

Sophia Thomas,
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)



Fußnoten

Sie finden die Fußnoten zu diesem Artikel online unter forum.dguv.de/ausgabe-11-2025/02/#fussnoten

Verkehrssicherheit junger Erwachsener: Erkenntnisse aus Forschung und Praxis

Schülerinnen und Schüler berufsbildender Schulen sind von Unfällen im Straßenverkehr besonders betroffen. Was macht ihre Mobilität so riskant? Und wie kann wirksame Prävention aussehen? Dies sind die Fragen, denen das von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) initiierte Forschungsprojekt FP 448 nachging.

Junge Erwachsene zwischen 17 und 24 Jahren sind im Straßenverkehr zu häufig in Unfälle verwickelt – insbesondere als Fahranfängerinnen und Fahranfänger im motorisierten Individualverkehr. Trotz intensiver Aufklärungsarbeit und Einführung des begleiteten Fahrens zum Erwerb des Führerscheins bleibt diese Altersgruppe eine Hochrisikogruppe. Schülerinnen und Schüler an berufsbildenden Schulen sind dabei besonders betroffen.

Das Ziel des Forschungsprojektes FP 448 bestand insbesondere darin, aktuelle Risiken zu analysieren und Qualitätsmerkmale wirksamer Präventionsansätze in und für Schulen – einschließlich der Berufsschulen – zu ermitteln.¹ Dieser Beitrag fokussiert sich auf die Risikogruppe der Berufsschülerinnen und -schüler.

Die Analyse zeigt erneut, dass junge Fahranfängerinnen und -anfänger in den ersten Jahren nach dem Führerscheinwerb einem signifikant erhöhten Unfallrisiko ausgesetzt sind. Dieses Risiko ist besonders an berufsbildenden Schulen ausgeprägt, da dort viele junge Menschen mit kurzer Fahrpraxis anzutreffen sind. Die Fähigkeit, Risiken realistisch einzuschätzen, sowie das Wissen über verkehrssicheres Verhalten sind oft nur unzureichend vorhanden. Es wird deutlich, dass die Fähigkeit zur differenzierten Gefahrenwahrnehmung in jungen Jahren noch im Aufbau ist. Daraus resultiert eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, in kritischen Verkehrssituationen unangemessen oder zu spät zu reagieren. Hinzu kommen entwicklungspsychologische Aspekte: Das Bedürfnis nach Autonomie, gepaart mit der Suche nach sozialer Anerkennung, führt bei jungen Fahren den nicht selten zu riskantem Verhalten.²

Erhebliche Bedeutung kommt laut Forschungsprojekt in diesem Zusammenhang der Risikowahrnehmung zu. So neigen junge Fahrerinnen und Fahrer dazu, ihre eigenen Fähigkeiten im Straßenverkehr deutlich zu überschätzen, während sie konkrete Risiken wie überhöhte Geschwindigkeit, Ablenkung durch Smartphones oder das Fahren unter Alkohol- oder

Key Facts

- Junge Erwachsene sind als Fahranfänger und Fahranfängerinnen besonders gefährdet, einen Unfall zu erleiden
- Qualitätsgesicherte Maßnahmen zur Verkehrserziehung und Mobilitätsbildung sollten auch bei der Gruppe der 17- bis 24-Jährigen verstärkt zum Einsatz kommen
- Gute und wirksame Angebote bestehen bereits und Schulen können damit zur Reduzierung von Risiken junger Erwachsener beitragen

Drogeneinfluss unterschätzen. Gerade die Nutzung mobiler Geräte während der Fahrt gilt als häufige Ursache für Ablenkungsunfälle in dieser Altersgruppe. Der Einfluss von Gleichaltrigen verstärkt dies zusätzlich. Unter Gruppendruck neigen junge Menschen zu riskanterem Verhalten, etwa zu Autorennen auf Landstraßen oder zu überhöhtem Tempo, um innerhalb der Peergroup Anerkennung zu erhalten.

Ein weiteres zentrales Ergebnis ist die Feststellung, dass die schulische Verkehrserziehung häufig zu kurz greift. Insbesondere in der Sekundarstufe II und beim Übergang in die Berufsausbildung fehlt es an systematisch verankerten Programmen zur Verkehrssicherheit. Dabei ist gerade dieser biografische Einschnitt – etwa der Wechsel vom Fahrrad oder dem öffentlichen Nahverkehr zum eigenen Auto – ein besonders wichtiger Zeitpunkt in der Mobilitätsbiografie junger Menschen. Der Beginn der Berufsausbildung, ein Umzug oder der erstmalige Erwerb eines eigenen Fahrzeugs fallen häufig in diese Lebensphase. In dieser Umbruchzeit treffen neue Freiheiten auf wenig Erfahrung – eine Kombination, die aus pädagogischer Sicht ein idealer Zeitpunkt für eine gezielte Begleitung ist, bislang jedoch zu wenig berücksichtigt wird.

Diese psychosozialen Einflussfaktoren sind besonders an berufsbildenden Schulen von Bedeutung, weil dort viele Lernende erstmals selbstständig motorisiert am Straßenverkehr teilnehmen. Dennoch spielt Mobilitätsbildung an diesen Bildungseinrichtungen bislang kaum eine Rolle, wie das Forschungsprojekt deutlich aufzeigt. Es fehlt an verpflichtenden Inhalten im Curriculum, an speziell geschultem Personal und an dem Wissen um institutionelle Konzepte, um junge Menschen umfassend auf die Anforderungen als Verkehrsteilnehmende vorzubereiten. Auch der Einsatz vorhandener guter Präventionsangebote außerschulischer Akteure kann schon ein wesentlicher und wirksamer Beitrag sein.

Als besonders wirkungsvoll haben sich sogenannte Leuchtturmprojekte erwiesen, die innovative und praxisnahe Ansätze nutzen. Dazu gehören interaktive Formate, Peer-to-Peer-Programme sowie realitätsnahe Simulationen von Verkehrssituationen, die von jungen Menschen sehr gut angenommen werden und ihre Lernmotivation steigern.

Sechs Programme mit nachgewiesener Wirksamkeit:

Die Fülle unterschiedlicher Angebote zur Verkehrssicherheitsarbeit mit jungen Menschen ist Herausforderung und Chance zugleich, sie für die Risiken ihrer Altersgruppe zu sensibilisieren und das Unfallgeschehen möglichst zu reduzieren. Hier dennoch einige ausgewählte Beispiele geeigneter Maßnahmen, deren Qualität belegt ist und die von Expertinnen und Experten empfohlen werden:

» Ein weiteres zentrales Ergebnis: Die schulische Verkehrserziehung greift häufig zu kurz. Insbesondere in der Sekundarstufe II und beim Übergang in die Berufsausbildung. «

1. Junge Menschen am Steuer (Unterrichtseinheit für berufsbildende Schulen)

Im Rahmen dieser Unterrichtseinheit reflektieren Schülerinnen und Schüler riskantes Verhalten. Im Rollenspiel können sie emotionale Kontrolle einüben, sodass Lehrkräfte die Entwicklung ihrer Schülerinnen und Schüler zu kompetenten Verkehrsteilnehmenden wirksam unterstützen.

2. Multitasking – Ablenkung beim Autofahren

Mit einem Lernmodul der Unfallkasse Hessen, das von Lehrkräften mit wenig Vorbereitung als 90-minütige Unterrichtseinheit verwendet werden kann, werden Schüler und Schülerinnen als Fahranfänger und Fahranfängerinnen für die Gefahren von verhaltensbedingten Risiken durch Ablenkung im Straßenverkehr sensibilisiert.

3. Regio Protect UVT

Das Projekt „Sicher in meiner Region – Regio Protect UVT“ wurde unter Federführung des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) entwickelt, um das besonders hohe Unfallrisiko von jungen Menschen auf ihren täglichen Arbeitswegen in ihrem Wohnumfeld zu senken. Die regionale Nähe des Projekts macht das Angebot besonders authentisch und wirksam.

4. JUNG+SICHER+STARTKLAR (JuS)

Das Programm der Deutschen Verkehrswacht beinhaltet themenspezifische Projektbausteine und ganze Verkehrssicherheitstage für Schulen, die den Schülerinnen und Schülern wertvolle Erfahrungen für ihre Sicherheit im Straßenverkehr vermitteln.

5. ADAC PKW-Training Young Drivers only

In diesem Sicherheitstraining können sich Fahranfänger und Fahranfängerinnen bis 25 individuell unter Aufsicht erfahrener Trainer und Trainerinnen auf Gefahrensituationen vorbereiten. Die Teilnehmenden können Vollbremsungen, Schleudern und richtiges Gegenlenken in sicherer Umgebung üben.

6. Komm gut an.

Die TikTok-Kampagne „komm gut an.“ ist auf Initiative des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR), des Bundesverbandes Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA) und der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) entstanden und richtet sich an junge Menschen, insbesondere zwischen 16 und 24 Jahren. Primäres Ziel ist es, für die Gefahren tödlicher und schwerer Unfälle im Straßenverkehr zu sensibilisieren und die hohe Zahl der Wegeunfälle bei Azubis zu verringern.

Zahlen – Daten – Fakten

Auch Unfallzahlen belegen leider eindrucksvoll die Dringlichkeit, Maßnahmen der vorgeschlagenen Art in Schulen regelmäßig durchzuführen:

Unterrichtseinheit

dguv-lug.de

Suche: Junge Menschen am Steuer

Kurzanleitung

ukh.de, Suche: 3-016

Lernmodul

ukh.studiumdigitale.uni-frankfurt.de

Zum Projekt

sicher-in-meiner-region.de

Zum Angebot

verkehrswacht.de/jungsicherstartklar

Zum Angebot

adac.de

Suche: ADAC Pkw-Training Young Drivers only

Zur Kampagne

kommgut.de/#socialmedia

Laut Destatis verunglückten im Jahr 2020 rund 50.200 junge Menschen im Alter von 18 bis 24 Jahren im Straßenverkehr³ – in keiner anderen Altersgruppe war das Risiko, im Straßenverkehr zu verunglücken, derart hoch. Hauptunfallursachen sind unangepasste Geschwindigkeit, Ablenkung, fehlende Fahrpraxis sowie Gruppeneinflüsse. Ähnliche Zahlen und Ursachen finden sich auch in Berichten der Europäischen Kommission, die die junge Altersgruppe weltweit als Risikogruppe identifiziert haben.⁴ Laut der Schülerunfallstatistik 2023 der DGUV machen Schulwegunfälle an berufsbildenden Schulen 13,4 Prozent aller Schulwegunfälle aus.⁵ Rund ein Drittel aller Schulunfallrenten entfällt auf Unfälle zur oder von der Berufsschule. Besonders bei den Unfällen mit tödlichem Ausgang sind die berufsbildenden Schulen am stärksten betroffen. Dabei spielen vor allem PKW und motorisierte Zweiräder eine bedeutende Rolle. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse muss Prävention für junge Erwachsene neu gedacht, ausgestaltet und konkret umgesetzt werden. Sie sollte frühzeitig, praxisnah und systematisch in die Bildungsbiografien integriert werden.

Die Ergebnisse des DGUV-Forschungsprojekts FP 448 belegen erneut, dass junge Erwachsene eine verkehrspädagogische Begleitung benötigen, die über traditionelle Verkehrserziehung hinausgeht. Eine systematische, zielgruppengerechte und praxisorientierte Verkehrssicherheitsbildung, die von der Schule bis in die berufliche Ausbildung reicht, ist unerlässlich. Die Förderung von Kooperationen aller relevanten Akteure sowie innovative Lernformate stellen wesentliche Erfolgsfaktoren dar.

Schulen – und hier besonders die berufsbildenden Schulen – können mit dem konkreten Einsatz von Angeboten zur Verkehrserziehung einen wesentlichen Beitrag leisten, die Risiken von Fahranfängern und Fahranfängerinnen deutlich zu reduzieren. ●

Autorinnen und Autoren

Sabine Bünger,
Unfallkasse Nord (UK Nord)

Rainer Knittel,
Unfallkasse Hessen (UKH)



Fußnoten

Sie finden die Fußnoten zu diesem Artikel online unter forum.dguv.de/ausgabe-11-2025/03/#fussnoten

Projekt untersucht Studienbedingungen und Gesundheit Studierender

Von Mai 2021 bis Februar 2023 wurden in einer von der DGUV initiierten Studie fast 25.000 Studierende mit Hilfe des Bielefelder Fragebogens befragt. Ziel war es, Belastungen und Ressourcen zu ermitteln und Grundlagen für die Gefährdungsbeurteilung zu schaffen.

Die DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ stellt zusammen mit dem Arbeitsschutzgesetz die rechtliche Grundlage dar, um Gefährdungen für die Versichertengruppe der Studierenden an Hochschulen zu erfassen sowie präventive Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.^{1,2} Damit haben Hochschulen die Pflicht zu prüfen, welche verschiedenen Gefährdungsarten Studierende während des Besuchs der Einrichtungen ausgesetzt sind. Eine Art der Gefährdung, die bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden muss, ist die der psychischen Belastung. Doch trotz der verbindlichen Rechtsvorgaben wird auch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung an Studienplätzen weiterhin kaum umgesetzt, unter anderem weil bei Nichterfüllung die Konsequenzen ausbleiben. Erschwerend kommt hinzu, dass es bislang kein hochschulspezifisches Befragungsinstrument gab, das zu diesem Zwecke eingesetzt werden konnte. Diese Ausgangslage war die Triebfeder für das von der DGUV geförderte Forschungsprojekt FP 460, welches ein Forschungsteam der Universität Bielefeld und der Charité – Universitätsmedizin Berlin im Verbund von März 2021 bis August 2023 umsetzte. Die folgenden Ausführungen basieren größtenteils auf dem veröffentlichten Projektabschlussbericht und fassen im Kern die Zielsetzungen, Methoden, Ergebnisse und für die Präventionspraxis abgeleiteten Schlussfolgerungen zusammen.³

Ziele und Zielgruppe

Angeichts der defizitären Lage zielte das Forschungsprojekt darauf ab, den zuvor im Gesundheitsmanagement der Universität Bielefeld konzipierten und getesteten Bielefelder Fragebogen zu Studienbedingungen und (psychischer) Gesundheit an verschiedenen deutschen Hochschulen einzusetzen und innerhalb des Projektzeitraums unter anderem mit Hilfe der gewonnenen Praxiserfahrungen fortzuentwickeln. Hierbei sollten organisationale Ressourcen und Belastungen (sogenannte „Treiber“), die mit der psychischen Gesundheit Studierender sowie anderen Faktoren, wie zum Beispiel dem studentischen

Key Facts

- Ein Forschungsprojekt will Hochschulen dabei unterstützen, eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung an Studienplätzen durchzuführen
- Mit dem Bielefelder Fragebogen ist jetzt ein Instrumentarium zur Ist-Analyse einer psychischen Belastung an Studienplätzen verfügbar
- Maßnahmen zur Stärkung der sozialen Beziehungen (Sozialkapital) haben eine Schlüsselfunktion für psychische Gesundheit

Engagement oder der Studienleistung („Outcomes“) zusammenhängen, an den beteiligten Hochschulen identifiziert werden. Ein weiteres Ziel war, eine Hochschuldatenbank zu Studienbedingungen und Gesundheit aufzubauen. Dabei sollten aus den gesammelten Daten hochschulübergreifende Präventionsansätze abgeleitet sowie auch Wirkmodelle, die Bezüge zwischen den ermittelten Ressourcen und Belastungen herstellen, untersucht werden⁴. Insgesamt zielte das Projekt somit auf die (Weiter-)Entwicklung eines verhältnisorientierten Präventionsansatzes an Hochschulen ab.

Übergeordnetes Projektziel war, Hochschulen dabei zu unterstützen, eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung an Studienplätzen mithilfe datenbasierter Maßnahmen anzustoßen. Dazu sind 3 zentrale Forschungsfragen (siehe Kapitel „Zentrale Befragungsergebnisse“) verfolgt worden, die auf dem Bielefelder Unternehmensmodell und Bielefelder Sozialkapitalansatz basieren. Demnach gibt es in jeder Organisation – also auch in Hochschulen – Faktoren, die sich als „Treiber“ auf die psychische Gesundheit und die Leistungsqualität auswirken können. Dazu zählen insbesondere die Sozialressourcen einer Organisation, das sogenannte Sozialkapital, was sich an der Führungs- und Zusammenarbeitsqualität als auch an den gemeinsamen Werten einer Organisation (Organisationskultur) bemisst. Auf der theoretischen Grundlage dieses Ansatzes wurde der Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen an Hochschulen entwickelt und schließlich der Bielefelder Fragebogen zu Studienbedingungen adaptiert.

Ziel- beziehungsweise Dialoggruppe des Forschungsprojekts waren die Studierende an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland. Dabei sind die Forschungsfragen differenziert für die verschiedenen Studienphasen (Eingangsphase, Hauptphase, Abschlussphase) und unter Beachtung geschlechtsspezifischer Unterschiede betrachtet worden. Zudem wurden Analysen anhand verschiedener Faktoren, wie dem Hochschultyp (Universität oder Fachhochschule), der Fächergruppe und dem Erhebungszeitpunkt (wie beispielsweise während oder nach Pandemiemaßnahmen) durchgeführt.

Methodik

Bei dem Bielefelder Fragebogen zu Studienbedingungen handelt es sich um ein lernendes Instrument, das während der Projektlaufzeit mehrmals überarbeitet wurde. Von Mai 2021 bis Februar 2023 sind damit fast 25.000 Studierende an zehn Universitäten und drei Fachhochschulen aus sieben Bundesländern befragt worden, wobei die mittlere Rücklaufquote etwa 11 Prozent betrug. Der Fragebogen enthielt insgesamt 22 Themenblöcke zu Studienbedingungen (zum Beispiel „Kultur in der Hochschule“) und acht Outcomes, darunter vier Outcomes der psychischen Gesundheit (Wohlbefinden, Depression, Stress, Erschöpfung). Die beteiligten Hochschulen sind außerdem zu einem Hochschulnetzwerk zusammengeschlossen worden.

» Insgesamt zielte das Projekt auf die (Weiter-)Entwicklung eines verhältnisorientierten Präventionsansatzes an Hochschulen ab. «

Die Projektumsetzung war inhaltlich in zwei stark ineinandergreifende *Arbeitspakete* unterteilt worden. Das für *Arbeitspaket 1* verantwortliche Team aus dem Gesundheitsmanagement der Universität Bielefeld hatte die Gesamtkoordination des Projekts sowie der Fortentwicklung oder bedarfsweisen Modifikation des Befragungsinstruments, so vor allem hinsichtlich der durch die COVID-19-Pandemie veränderten Studienbedingungen. Die Verantwortung für das *Arbeitspaket 2* lag beim Institut für Gesundheits- und Pflegewissenschaft (IGPW) der Charité – Universitätsmedizin Berlin. Dessen Aufgabe umfasste die Forschungsleitung sowie die Befragung an Hochschulen. Außerdem lagen der Aufbau und die Pflege eines hochschulübergreifenden Benchmarks zu Studienbedingungen sowie die statistische Auswertung der Befragungsdaten und Rückmeldung an befragte Hochschulen in diesem Arbeitspaket.

Zentrale Befragungsergebnisse

Forschungsfrage 1: Welche Rahmen- und Studienbedingungen an Hochschulen sind mit der psychischen Gesundheit von Studierenden (differenziert nach verschiedenen Studienphasen und Studiengängen) assoziiert und gibt es Faktoren, die diese Assoziationen wiederum beeinflussen?

Alle 22 Themenblöcke der Rahmen- und Studienbedingungen hängen mit den vier Outcomes der psychischen Gesundheit, meist im Bereich mittelstarker bis hoher Korrelationsmaße, signifikant zusammen. Werden die akademischen und institutionellen Bedingungen schlechter eingeschätzt, berichten die Studierenden auch von Einschränkungen in ihrer psychischen Gesundheit. Dieser Zusammenhang wird beim Outcome „Erschöpfung“ besonders deutlich. Eine Analyse, die die Daten nach Studienphase, Fachrichtung und Geschlecht sortierte, ergab, dass diese Faktoren die Beziehungen zwischen den Rahmenbedingungen, den Studienbedingungen und der psychischen Gesundheit der Studierenden nur geringfügig beeinflussen.

Forschungsfrage 2: Welche konkreten organisationalen Faktoren („Treiber“) haben in der Hochschule den stärksten Einfluss (Ressourcen und Belastungen) auf die psychische Gesundheit Studierender und sind somit Ansatzpunkte für Maßnahmen?

Die organisationalen Faktoren „Zeitliche Anforderungen“ und „Prüfungs- und Studienleistungen“ weisen die stärksten Assoziationen zur psychischen Gesundheit Studierender auf, vor allem bezogen auf das Outcome „Erschöpfung“. Sie liefern somit konkrete Ansatzpunkte für Maßnahmen. Die Faktoren „Belastung durch Wettbewerbs-/Konkurrenzsituationen mit Kommilitoninnen und Kommilitonen“ und wie leicht es den befragten Studierenden fällt, sozialen Anschluss zu finden, sind als besondere Ressourcen der studentischen Zusammenarbeit zu bezeichnen, die an den Hochschulen weiter gestärkt werden sollten. Die Faktoren „Bewältigung von Mehrfachbelastungen (auch durch private Anforderungen) und Zeitdruck“, „Modul-

prüfungen“, deren Vorbereitung sowie das hohe Lernpensum hingehen zeigen sich als besondere Belastungen, die es zu minimieren gilt.

Forschungsfrage 2a: Wo bestehen aus Sicht der Studierenden die zentralen Handlungsbedarfe?

Die zentralen Handlungsbedarfe bestehen aus Studierenden-sicht in den Bereichen „berufliche Perspektiven“, „zeitliche Anforderungen“ und „Prüfungs- und Studienleistungen“. Eine differenzierte Betrachtung zeigt außerdem, dass folgende Gruppen im Schnitt mehr Handlungsbedarf äußern als ihre jeweiligen Vergleichsgruppen: Studierende, die sich als gender-divers identifizieren, Studierende in den letzten beiden Semestern ihres Studiums sowie Studierende an Universitäten im Vergleich zu denen an Fachhochschulen.

Forschungsfrage 2b: Synergien für die Verhältnisprävention aus einer gemeinsamen Betrachtung von Daten aus Befragungen an Arbeits- und Studienplätzen mit den Bielefelder Fragebögen

Weil im Projektzeitraum nur eine Hochschule eine parallele Befragung durchführte, konnte diese Forschungsfrage nicht abschließend beantwortet werden. Es zeichnete sich aber ab, dass es diverse Parallelen in den jeweiligen Prozessen gibt, so dass bei künftigen Parallelbefragungen von Synergien auszugehen ist. So können zum Beispiel Abstimmungsprozesse mit der Hochschulleitung gebündelt stattfinden und Themen, die beide Zielgruppen gleichermaßen betreffen, einfacher identifiziert und effektiver angegangen werden.

Forschungsfrage 3: Kann das vom Sozialkapitalansatz ausgehende Bielefelder Unternehmensmodell in Bezug auf Studienbedingungen adaptiert werden?

Weil alle Rahmen- und Studienbedingungen statistisch sehr stark mit den betrachteten Wirkungen „Qualität der Studienleistung“, „Wohlbefinden im Studium“ und „Identifikation mit dem Studium und der Hochschule“ zusammenhängen, wurde das Bielefelder Unternehmensmodell auf Studienbedingungen adaptiert.

Implikationen für die Präventionspraxis

Der Bielefelder Fragebogen zu Studienbedingungen und Gesundheit ermöglicht die gleichzeitige Erhebung von organisationalen Ressourcen und Belastungen sowie der psychischen Gesundheit von Studierenden und damit die gesetzlich verankerte Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der psychischen Belastung an Studienplätzen.

Das Befragungsinstrument dient zur Vernetzung mit anderen relevanten Akteuren und zur Synchronisation mit vorhandenen Prozessen an der jeweiligen Hochschule sowie zur Kommunikation mit der Zielgruppe. Ein begleitendes Hochschul-

» Die zentralen Handlungsbedarfe bestehen aus Studierendensicht in den Bereichen berufliche Perspektiven, zeitliche Anforderungen und Prüfungs- und Studienleistungen. «

netzwerk gewährleistet ferner den niedrigschwelligen kollektionalen Austausch beziehungsweise die Beratung zwischen beteiligten Hochschulen, um Synergien zu sichern und förderliche Erfahrungen als auch Herausforderungen an Hochschulen als praxisnahe „Lessons Learned“ für alle anderen zugänglich zu machen.⁴

Gerade die Abfrage von Handlungsbedarfen als direktes Votum der Studierenden (Frage 2a) erlaubt den Hochschulen auf Studierende zugeschnittene Maßnahmen zu generieren und ein zielführendes Studentisches Gesundheitsmanagement (SGM) zu entwickeln, was sich auch auf ihre Zufriedenheit auswirken kann. Hiernach weist die „Qualität der studentischen Zusammenarbeit“ einen besonders hohen Zusammenhang zur psychischen Gesundheit auf. Eine Stärkung der sozialen Beziehungen zwischen den Studierenden und ebenso zwischen Studierenden und Lehrenden kann durchaus eine Pufferwirkung haben und den Schweregrad anderer Stressoren abfedern. Daher kommt Maßnahmen, die die sozialen Beziehungen an den Hochschulen stärken, eine zentrale Funktion zu.

Für die gesetzliche Unfallversicherung lässt sich aus dem abgeschlossenen Forschungsprojekt dieser Nutzen ziehen:

- Mit dem Bielefelder Fragebogen ist ein wissenschaftlich fundiertes, erprobtes und geprüfetes Instrumentarium verfügbar, das auch zur Ist-Analyse einer psychischen Belastung an Studienplätzen verwendet werden kann.
- Das Befragungsinstrument hat sich im bundesweiten Hochschulkontext etabliert.
- Die im Projekt ermittelten Befragungsergebnisse liefern einen Überblick über die gesundheitliche Situation von Studierenden.
- Damit sind zugleich gesundheitsrelevante Studienbedingungen identifiziert worden, auf deren Grundlage sich auch allgemeine Empfehlungen und Präventionsansätze für Hochschulen sowie verhältnisorientierte Maßnahmen ableiten lassen.
- Das Projekt hat für präventive Verbesserungsprozesse an Hochschulen sensibilisiert.

Ausblick

Um den Transfer der gewonnenen Forschungsergebnisse in die Routineanwendung zu unterstützen, wurde im April 2024 das DGUV-Anschlussprojekt FP 490 gestartet. Es verfolgt das Gesamtziel, Handlungs- und Prozessempfehlungen zu erarbeiten, um Hochschulen zu befähigen, verhältnisorientierte Studienbefragungen zur gesundheitlichen Verbesserung von Studienbedingungen selbstständig und beratungsunabhängig durchzuführen. Weiterhin können die Hochschulen damit strukturverbessernde Maßnahmen datengestützt ableiten und ihrer gesetzlichen Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung an Studienplätzen nachkommen, die die psychische Gesundheit der Studierenden berücksichtigt. ●

Autorin

Andrew Orrie,
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Hauptabteilung Prävention



Fußnoten

Sie finden die Fußnoten zu diesem Artikel online unter forum.dguv.de/ausgabe-11-2025/04/#fussnoten

Mit Lust statt Frust – Gesundheit im Lehrerberuf

Für die Lehrkräftegesundheit sind die psychosozialen Aspekte von Gesundheit von Interesse. Wirksam ist deshalb die Förderung selbstregulativer Kompetenzen der Lehrkräfte, um berufliche Herausforderungen besser zu bewältigen. Zudem gilt es, den Arbeitsort Schule und die Kommunikationsprozesse gesundheitsförderlich zu gestalten.

„Als Lehrer hatte ich immer hohe Anforderungen an mich selbst. In den ersten Jahren habe ich viel Zeit investiert, um guten Unterricht zu machen. Inzwischen geht es mir schon länger gesundheitlich nicht mehr gut, ich schlafe schlecht, habe oft Kopfschmerzen. Ich habe das Gefühl, immer schneller und noch mehr machen zu müssen, um meinen Ansprüchen an einen guten Lehrer zu genügen.“

Daniel, seit gut acht Jahren als Lehrer an einer Gesamtschule tätig, ist mit seinen Problemen nicht alleine. Die Befundlage zur Lehrkräftegesundheit ist zwar heterogen, die Mehrzahl der Studien sprechen aber für ein hohes Risiko von Lehrkräften für psychische und psychosomatische Erkrankungen. Vergleiche mit anderen Berufen zeigen zwar bei Lehrkräften eine hohe Verbundenheit mit dem Beruf als solchem, eigentlich ein Merkmal gesunder Arbeitsbedingungen. Sie zeigen aber zudem einen höheren Work-Privacy-Konflikt und eine Wahrscheinlichkeit für kognitive Stresssymptome wie Konzentrationsprobleme und emotionale Erschöpfung sowie unspezifische Beschwerden wie Erschöpfung, Müdigkeit, Kopfschmerzen und Angespanntheit – wie bei Daniel.¹ Auch arbeitsmedizinische Studien belegen, dass psychische und psychosomatische Erkrankungen bei Lehrkräften häufiger vorkommen als in anderen Berufen, diese werden auch in 32–50 Prozent aller Fälle als Grund für Frühpensionierungen angeführt.¹

„Wenn ich nach Schulschluss nach Hause komme, bin ich ganz ausgelaugt. Nachts liege ich wach und grüble über erlebte Konflikte und all die Aufgaben, die noch vor mir liegen. In mir steigt dann die Panik hoch, dass ich das nicht mehr lange schaffe.“

Der Lehrerberuf wird sowohl von den Lehrpersonen selbst als auch von der Gesellschaft oftmals als „Berufung“ verstanden, weil es darum geht, junge Menschen zu erziehen und zu bilden. Das ist eine gefährliche Einschätzung, lädt sie doch dazu ein, sich selber bei der Arbeit zu gefährden. Selbstgefährdendes Arbeitsverhalten meint Handlungen, mit denen Menschen arbeitsbezogene Stressfaktoren zu bewältigen versuchen, die

Key Facts

- Studien legen ein erhöhtes Risiko von Lehrkräften für psychische und psychosomatische Erkrankungen nahe
- Die Gesundheit der Lehrkräfte wirkt sich maßgeblich auf die Unterrichtsqualität und damit auf den Lern- und Bildungserfolg der Schülerschaft aus
- Die Förderung der Lehrkräftegesundheit ist eine Querschnittsaufgabe der Schulentwicklung mit verhaltens- und verhältnisbezogenen Maßnahmen

jedoch gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von Erkrankungen erhöhen oder notwendige Regeneration verhindern.²

Es fällt Lehrpersonen wie Daniel häufig schwer, ihr Engagement auf ihre eigenen Ressourcen abzustimmen, einen „guten Job“ zu machen, sich aber nicht zu überanstrengen. In der Lehrkräftegesundheitsforschung gelten eine mittlere Verausgabungsbereitschaft (Bereitschaft, persönliche Kraft für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe einzusetzen) und Distanzierungsfähigkeit als gute Voraussetzungen dafür, im Lehrerberuf gesund und leistungsfähig zu bleiben. Distanzierungsfähigkeit bedeutet, angesichts des offenen pädagogischen Auftrags eigene berufliche Grenzen zu setzen, privat abzuschalten und sich von schulischen Problemen innerlich frei machen zu können.³ Gerade die immer noch überwiegende Zweiteilung in die Arbeitsplätze Schule und heimischer Schreibtisch kann das Abschalten erschweren. Zwar gibt dies den Freiraum, Arbeit selbstgesteuert und zeitflexibel zu verrichten, ebenfalls Merkmale gesunder Arbeitsbedingungen. Auch bietet die außerhalb der Unterrichtszeiten flexible Arbeitszeitgestaltung gute Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Komplexität der Arbeitsaufgaben kann Lehrkräfte im positiven Sinne fordern (Einsatz unterschiedlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten, Neues lernen). Ein Nachteil ist aber die Offenheit des Auftrags: Die Lehrerinnen und Lehrer müssen nach der Unterrichtszeit selbst über das Ausmaß ihres Engagements und Arbeitseinsatzes entscheiden. Kaum ein äußeres Merkmal lässt erkennen, ob die außerunterrichtlichen Anforderungen ausreichend erfüllt sind.⁴ Verhaltensbezogene Maßnahmen zur Lehrkräftegesundheit setzen deshalb erfolgreich auf Zeit- und Stressmanagement, Achtsamkeit sowie Trainings zur Erholungsfähigkeit.

» Aus berufsbiografischen Studien weiß man, dass insbesondere solche Lehrkräfte gesund im Beruf verbleiben, die sich einen positiven Blick auf die Lehrertätigkeit bewahren und über eine hohe Selbstwirksamkeit verfügen. «

Kraftquellen für den Lehrerberuf

Nach konservativen wissenschaftlichen Schätzungen weisen etwa 20 Prozent der Lehrkräfte gravierende Einschränkungen ihrer Gesundheit und damit Leistungsfähigkeit auf.⁵ Das heißt im Umkehrschluss auch: Die Mehrzahl fühlt sich noch überwiegend gesund, nimmt teils aber wie Daniel schon Beeinträchtigungen der Gesundheit wahr. Aus berufsbiografischen Studien weiß man, dass insbesondere solche Lehrkräfte gesund im Beruf verbleiben, die sich einen positiven Blick auf die Lehrertätigkeit bewahren und über eine hohe Selbstwirksamkeit verfügen. Im Vergleich krank gewordener und gesund gebliebener Lehrkräfte wird deutlich, dass Idealismus und Begeisterung für den Beruf als „Kraftquelle“ dienen können, dies aber nur mit einem passenden Bewältigungsverhalten und der Übersetzung der Berufsbegeisterung in erreichbare Ziele. Wenn das nicht gelingt, ist oftmals langfristiges Stresserleben bis hin zu „Burn-out“ die Folge.⁶

Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Studien, die zwar schwieriges Schülerverhalten als Faktoren zur Beeinträchtigung der Lehrkräftegesundheit einschätzen, aber auch aufzeigen, dass

die Schülerschaft als Quelle der Inspiration und Motivation zum Lehrerberuf genannt wird.⁷ Auch hier ist es wieder das individuelle und kollegiale Bewältigungsverhalten und die subjektive Einschätzung der Anforderungen und Ressourcen, die den Unterschied machen. Sind Lehrerinnen und Lehrer noch in der Lage, die positiven Seiten im Beruf bewusst wahrzunehmen und diese als Kraftquellen für die Arbeit zu nutzen? Verfügt die Schule über internes Fachpersonal und ausreichende externe Netzwerke mit Fachstellen, um sich bei Problemen mit Schülerinnen und Schülern Hilfe zu holen? In neueren Forschungen wurde der Zusammenhang von Professionswissen und erlebter beruflicher Beanspruchung untersucht. Vor allem das pädagogisch-psychologische Wissen der Lehrpersonen, ihr Wissen über Lernprozesse und Besonderheiten der Schülerschaft, Klassenführung und Methoden wirkt sich stressmindernd aus und gibt Sicherheit in Krisensituationen.⁸ Trainings in sozial-emotionalen Kompetenzen, Evaluation des Unterrichts, Fortbildungen zu Classroom Management und kollegiale Zusammenarbeit können hier wirksam sein.

Lehrkräftegesundheit beeinflusst Schulqualität

Empirische Ergebnisse belegen, dass die Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Schulleitung einer Schule sich maßgeblich auf die Unterrichtsqualität und damit auch auf den Lernerfolg der Schülerinnen und Schüler auswirkt: Laut Studienlage manifestiert sich das Erleben von Beanspruchung, negativen Gefühlen oder Erschöpfung bei Lehrkräften in erhöhtem Interaktionstempo, geringerer Gerechtigkeit und weniger Interesse an den Belangen der Schülerinnen und Schüler.⁸ Bilz⁹ resümiert, dass das Wohlbefinden von Lehrkräften wie eine unsichtbare Kette auch mit der Schulfriedenheit und der psychischen Gesundheit von Schülerinnen und Schülern zusammenhängt. Diese Befunde machen deutlich, dass Maßnahmen zur Förderung der Lehrkräftegesundheit nicht einem Selbstzweck (im Sinne der ausschließlichen Förderung der Gesundheit Einzelner) dienen, sondern auch für die Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags von zentraler Bedeutung sind.

Die Bewältigung der Berufsanforderungen liegt nicht ausschließlich bei den einzelnen Lehrerinnen und Lehrern. Auch die Schulleitung, das Kollegium und das gesamte Schulsystem inklusive der behördlichen Strukturen sind in der Pflicht, Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich zu gestalten, beim Personal Kompetenzen zur Bewältigung zu fördern und belastende Strukturen zu verändern (Verhältnisprävention).

Organisationale Einflussfaktoren

Der Arbeitsplatz von Lehrkräften wird maßgeblich von den schulischen Umgebungsbedingungen (Schulgebäude, Pausenhof, Raum- und Lichtverhältnisse, Sanitäranlagen) und Arbeitsplatzbedingungen (zum Beispiel an zwei Schulstandorten unterrichten) geprägt. Diese sind zum Teil spezifisch für die Einzelschule, zum Teil aber auch struktureller Art: Marode Schulgebäude, akustisch ungünstige Klassenräume, fehlende Beratungszimmer und Lehrerarbeitsplätze sind Beispiele für strukturelle Merkmale an vielen Schulen, die negative Auswirkungen auf die Lehrkräftegesundheit haben können.¹⁰

Arbeitsschutz am Arbeitsplatz Schule

Arbeitsschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Lernort und Arbeitsplatz Schule werden in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich behandelt; Informationen dazu finden sich auf den Bildungsservern der Länder. Nach § 5 Arbeitsschutzgesetz muss der Arbeitgeber in Schulen als präventive Maßnahme mit der Gefährdungsbeurteilung eine Überprüfung der Arbeitsplätze und aller Tätigkeiten auf gesundheitsbelastende und sicherheitsgefährdende Faktoren durchführen. Seit 2013 gehören dazu auch explizit psychische Belastungen. Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Umsetzung und Evaluation von Maßnahmen zur Beseitigung von gefundenen Missständen obliegt in der schulischen Praxis der Schulleitung. Auf jeden Fall sollten die Ergebnisse regelmäßig durchgeführter Gefährdungsanalysen Bestandteil der Analysephase von Schulentwicklungsprozessen sein. Zuständig für den Arbeitsschutz an Schulen sind neben Arbeitsmedizinischen Diensten vor allem die zuständigen Unfallversicherungsträger sowie die Arbeitsschutzbehörden der Länder.

Im Internetportal „Sichere Schule“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) werden virtuelle Räume in Schulen dargestellt. Das Portal zeigt, wie Schulen sicher und gesund gestaltet und betrieben werden können (<https://www.sichere-schule.de/>).

Aus der Forschung sind verschiedene organisationale Ressourcen belegt, die sich bei guter Ausprägung positiv auf die Lehrkräftegesundheit auswirken, deren Fehlen aber Gesundheit und Wohlbefinden beeinträchtigen können. (Siehe Abb. 1)

Hier gilt es, schulspezifisch die konkrete Situation zu prüfen. Schulen unterscheiden sich hinsichtlich des Belastungserlebens und der Einschätzung des kollegialen Gesundheitszustands, wie alle Ansätze zur Förderung der Lehrkräftegesundheit belegen: Was sind die konkreten Belastungsfaktoren vor Ort und welche Ressourcen stehen der einzelnen Schule zur Verfügung?

Schulische Handlungsspielräume

Daniel hatte Glück. In seiner Schule herrscht ein gutes kollegiales Miteinander. Er konnte mit seiner Schulleitung über seine gesundheitlichen Probleme und Sorgen sprechen. Besonders geholfen haben ihm Gespräche mit anderen Lehrkräften, die ihm gezeigt haben, dass er nicht alleine mit seinen Sorgen ist. Vorher hat er seine Probleme vor allem als persönliches Scheitern im Beruf, als eigene Schwäche und persönlichen Misserfolg wahrgenommen. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen sowie der Schulleitung kann er nun die Perspektive stärker auf die Belastungen der Arbeitssituation richten und Ideen für systembezogene Lösungen finden. Das können zum Beispiel eine Reduktion der Arbeitsbelastung sein, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Kompetenzentwicklung durch gemeinsame Fortbildung oder Erholungsstrategien im Ganztag. Daniels Schulleiterin unterstützt ihn und das Kollegium dabei.

Ressourcen für eine Stärkung der Lehrkräftegesundheit	
Führung und Innovationsklima	• hohe Führungsqualität der Schulleitung, soziale Unterstützung durch diese, Beteiligung der Lehrpersonen an Entscheidungen, guter Informationsfluss • Umsetzung neuer Ideen, Fehler werden angesprochen und lösen Lernprozesse aus • gemeinsame pädagogische Vorstellungen, pädagogischer Konsens im Kollegium • Kommunikation, Zusammenarbeit und Wertschätzung • Teamarbeit, wechselseitige soziale Unterstützung in fachlicher und emotionaler Hinsicht • Würdigungs- und Feedbackkultur sowie Erfahrungsaustausch • funktionierende Zusammenarbeit mit Eltern und Schülerschaft
Individuelle Bedürfnisse und Kompetenzen der Lehrpersonen	• bedürfnisgerechte Fortbildung, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten • gerechte Arbeitsverteilung • angemessene Entscheidungs- und Handlungsspielräume
Arbeitsorganisation	• Erholungspausen im schulischen Alltag, Rückzugsmöglichkeiten in Pausen • unterstützende Konferenzen und Besprechungen • Unterstützung durch weitere Fachpersonen im Unterricht beziehungsweise bei Verwaltungsaufgaben

Abbildung 1: Ressourcen für eine Stärkung der Lehrkräftegesundheit (Quelle: Krause, Dorsemagen 2014)

„Das Gespräch mit Daniel hat mir gezeigt, dass es an unserer Schule einen Handlungsbedarf gibt. Regelmäßiger Austausch im Team bis hin zu Supervision sind hilfreiche Angebote, die wir nun nach und nach einführen. Die Gesundheit aller Personengruppen in der Schule sollte bei uns einen hohen Stellenwert haben. Wir wollen bei allen Aktivitäten zur Schulentwicklung frühzeitig die Auswirkung auf unsere eigene Gesundheit prüfen und bei der Umsetzung berücksichtigen. Wir werden das Thema Lehrkräftegesundheit deshalb auch in unsere Fortbildungsplanung aufnehmen.“

Alle Studien und Praxiserfahrungen aus Projekten zeigen: Trotz aller strukturellen Einschränkungen des Systems Schule und trotz vieler schul- und bildungspolitischer Einflüsse haben sowohl die einzelnen Schulen als auch die Lehrerinnen und Lehrer sowie Schulleitungen einen erheblichen Handlungsspielraum. Sie können den Arbeitsplatz Schule gemeinsam gesundheitsförderlich gestalten und sich auf berufliche Anforderungen vorbereiten. Dazu benötigen Schulen Wissen zu gesundheitlichen Problemen und Belastungen, sie benötigen eine regelmäßige Bedarfserhebung und Überprüfung der Ansätze und Maßnahmen auf Wirksamkeit. Bei der Themen- und Maßnahmenauswahl sollten sowohl das individuelle Gesundheitsverhalten der Lehrkräfte als auch die Bedingungen und Strukturen des Arbeitsplatzes angesprochen werden. Schulleitung, Personalrat und Steuergruppe sollten sich auch darauf vorbereiten, dass durch die Beschäftigung mit dem Thema Lehrkräftegesundheit persönliche Problemlagen einzelner

Lehrerinnen oder Lehrer sichtbar werden. Für solche Fälle sollten Unterstützungsangebote bereitgehalten oder Kontakte zu Beratungseinrichtungen und schulpsychologischen Diensten hergestellt werden. ●

Literaturtipps

Informationen und Praxistools zur Gestaltung nachhaltiger und gesundheitsförderlicher Schulentwicklung finden Schulen im *Leitfaden Gelingensbedingungen für die Entwicklung guter gesunder Schulen*, kostenfreier Download unter <https://publikationen.dguv.de/DguvWebcode?query=p202096>

Handbuch Lehrkräfte- und Schulgesundheit, kostenfreier Download unter <https://publikationen.dguv.de/DguvWebcode?query=p202098>

Autorin

Dr. Birgit Nieskens,
Career Counselling for
Teachers, Lehrerbildnerin



Fußnoten

Sie finden die Fußnoten zu diesem Artikel online unter forum.dguv.de/ausgabe-11-2025/05/#fussnoten

Innovationen in der Aus- und Fortbildung sowie Campusgestaltung der HGU

Ohne die Ausbildung und Bindung junger Talente drohen langfristige Engpässe. Nachwuchskräftegewinnung ist nicht nur eine Reaktion auf den Fachkräftemangel, sondern ein strategisches Instrument zur Umsetzung der gesetzlichen Aufgaben in der gesetzlichen Unfallversicherung.

Die gesetzliche Unfallversicherung (UV) steht vor tiefgreifenden demografischen und strukturellen Herausforderungen. Der Fachkräftemangel, der sich durch den Renteneintritt geburtenstarker Jahrgänge verschärft, trifft auch die Sozialleistungsträger der gesetzlichen Unfallversicherung. Um ihre gesetzlichen Aufgaben, Prävention, Rehabilitation und Entschädigung, weiterhin effizient und versichertennah erfüllen zu können, ist die gezielte Gewinnung und Qualifizierung von Nachwuchskräften, hier Fachkräften, unerlässlich. Damit der Bedarf an Fachkräften gedeckt werden kann, muss die Unfallversicherung gezielt in die Aus- und Fortbildung investieren. Dazu gehört insbesondere die Qualifizierung eigener Beschäftigter durch staatlich anerkannte Fortbildungen, wie etwa einen Fachwirt UV, sowie die Gestaltung einer modernen Ausbildung, die sich an den Anforderungen des digitalen und technologischen Wandels orientiert. Dies erfordert neue Kompetenzprofile und damit qualifizierte Fachkräfte. Die gesetzliche Unfallversicherung ist nicht nur für die Absicherung von Arbeitsunfällen zuständig, sondern spielt auch eine zentrale Rolle bei der Prävention, Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben.¹ Diese Aufgaben erfordern gut ausgebildetes Personal mit rechtlichem, sozialem und digitalem Know-how.

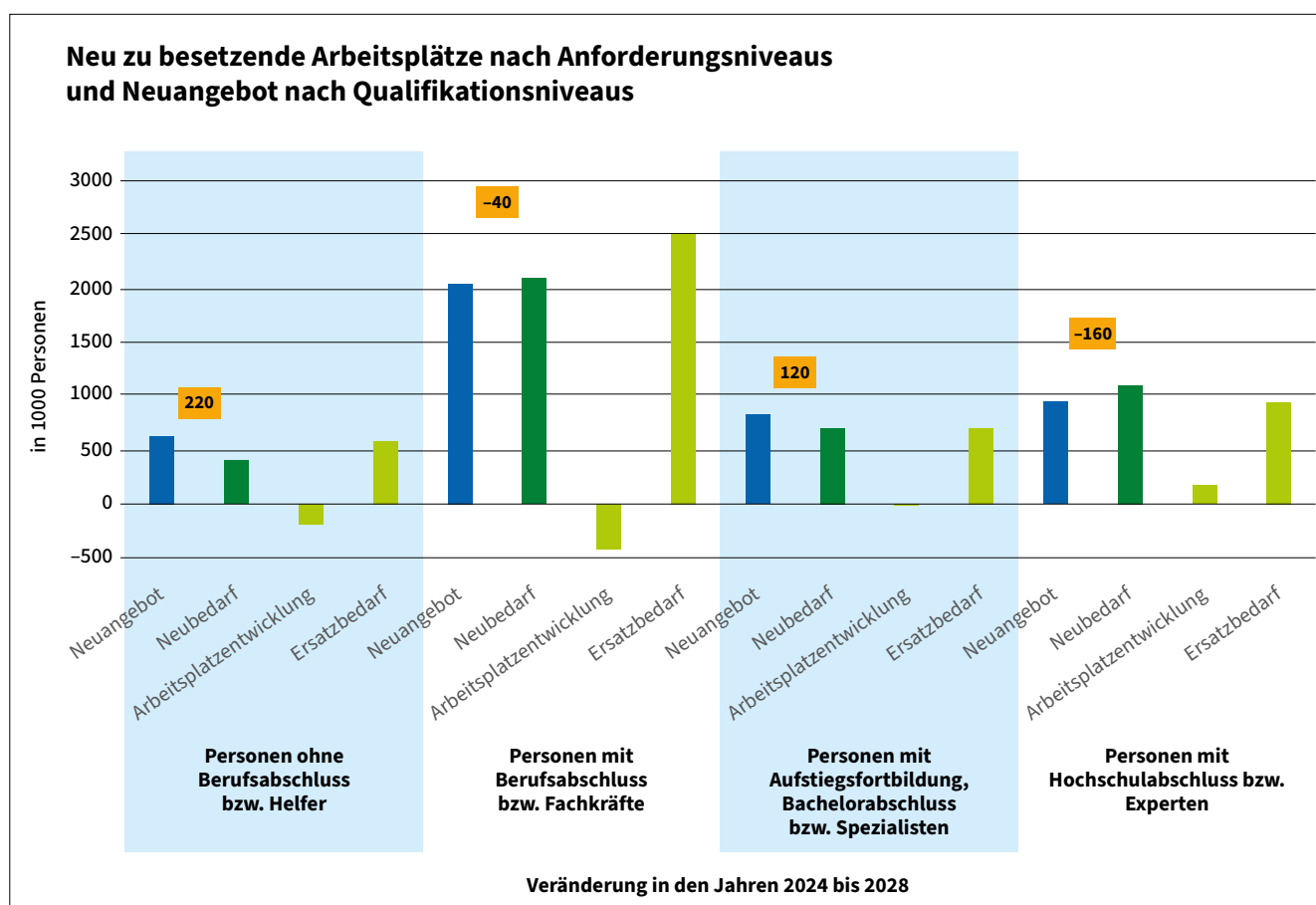
Auszubildende im Beruf des/der Sozialversicherungsfachangestellten sichern nicht nur den Wissenstransfer, sondern bringen auch frische Perspektiven und digitale Kompetenzen mit, die für die Modernisierung der Verwaltung unverzichtbar sind. Die Komplexität des Sozialrechts erfordert eine fundierte Ausbildung, die nur durch frühzeitige Nachwuchsförderung gewährleistet werden kann. Zudem stärkt eine aktive Ausbildungskultur die Arbeitgeberattraktivität der Unfallversicherungsträger (UVT) im Wettbewerb um Talente. Sie signalisiert Verlässlichkeit, Entwicklungsperspektiven und gesellschaftliche Relevanz. Dies sind zentrale Faktoren für junge Menschen bei der Berufswahl. Die Investition in Ausbildung ist somit nicht nur eine strategische Notwendigkeit, sondern auch ein Beitrag zur langfristigen Sicherung der sozialen Sicherungssysteme.

Key Facts

- Die Investition in Aus- und Fortbildung ist eine strategische Notwendigkeit für die gesetzliche Unfallversicherung
- Die geplante Neuordnung von Berufsausbildungen ist eine zentrale Maßnahme zur Sicherung der Durchlässigkeit von Bildungsgängen und der Fachkräftebasis
- Mit rund 30 Prozent mehr Kapazität wird der Campus künftig alle Bildungsgänge der Hochschule der DGUV (HGU) an einem Standort vereinen

Laut dem Fachkräftemonitoring des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wird der Arbeitsmarkt zunehmend durch den demografischen Wandel geprägt. Die Zahl der Erwerbspersonen sinkt trotz Zuwanderung und höherer Erwerbsbeteiligung. Besonders betroffen sind Berufe mit mittlerem Qualifikationsniveau, also typischerweise Ausbildungsberufe wie Sozialversicherungsfachangestellte.² Nach der Erhebung des BMAS gehen rund 4,7 Millionen Erwerbstätige in den Jahren 2024 bis 2028 in den Ruhestand. Aufgrund des wirtschaftlichen Strukturwandels müssen zwar nicht alle Stellen neu besetzt werden, es wird aber damit gerechnet, dass in den kommenden fünf Jahren rund 2,09 Millionen Arbeitsplätze für Fachkräfte zu besetzen sein werden.

Mit der Schließung des Dienstordnungsrechts in der gesetzlichen Unfallversicherung zum 1.1.2023³ werden für die Beschäftigten der UVT Bildungsgänge interessant, die auch ohne Studium einen staatlich anerkannten Abschluss bieten, so zum Beispiel die Berufsausbildung und ein staatlich anerkannter Fachwirt. Somit bedarf es für die Weiterentwicklung und Qualifizierung junger Fachkräfte zielgerichteter und moderner Angebote in der Aus- und Fortbildung in der gesetzlichen Unfallversicherung.



Quelle: QuBe-Projekt, 8. Welle, entnommen aus: BIBB, IAB, GWS, 2024, Fachkräftemonitoring für das BMAS, Mittelfristprognose 2024, Abb. 12, S. 41.

Abbildung 1: Neu zu besetzende Arbeitsplätze nach Anforderungsniveaus und Neuangebot nach Qualifikationsniveaus, Veränderung in den Jahren 2024 bis 2028 in Tausend Personen

Geplante Neuordnung von Ausbildungen

Die Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Sozialversicherungsfachangestellten (SVFAngAusbV) vom 18. Dezember 1996⁴ wurde vom BMAS auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) erlassen. Ziel war es, die Berufsausbildung im Bereich der Sozialversicherung zu modernisieren und an die veränderten Anforderungen der Praxis anzupassen. Die Verordnung trat am 1. August 1997 in Kraft und ersetzte die vorherige Ausbildungsordnung aus dem Jahr 1977. Sie gilt für die Berufsausbildung in der Sozialversicherung in den Fachrichtungen: Gesetzliche Krankenversicherung, Gesetzliche Unfallversicherung, Gesetzliche Rentenversicherung, Knappschaftliche Sozialversicherung und Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau. Die Ausbildung dauert drei Jahre und erfolgt im dualen System, im Ausbildungsbetrieb (UVT), in der Berufsschule sowie in der Überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) am Campus der HGU in Hennef. Die Verordnung legt zum Beispiel die Mindestinhalte der Ausbildung wie Versicherungsverhältnisse, Leistungen und Beitragsrecht, die Zwischen- und Abschlussprüfungen mit schriftlichen und mündlichen Anteilen, die Pflicht zur Führung eines Berichtshefts sowie die Erstellung eines Ausbildungsplans durch den Ausbildungsbetrieb fest. Die Prüfungen sind praxisnah gestaltet und umfassen die Zwischenprüfung zur Ermittlung des Ausbildungsstandes sowie die Abschlussprüfung mit schriftlichen Prüfungen und der mündlichen Prüfung in Form eines Prüfungsgesprächs.

Nach fast 30 Jahren scheint eine Überarbeitung der SVFAngAusbV geboten, weil sich seitdem sowohl die rechtlichen, technologischen sowie gesellschaftlichen Rahmenbedingungen als auch die Anforderungen an die berufliche Praxis in der Sozialversicherung stark verändert haben. Themen wie Digitalisierung, Datenschutz, neue Arbeitsmethoden wie projektorientiertes Arbeiten und moderne Kommunikationsformen sind heute zentral, aber in der alten Verordnung kaum oder gar nicht berücksichtigt. Die Tätigkeiten von Sozialversicherungsfachangestellten haben sich durch technische Entwicklungen und neue gesetzliche Vorgaben stark gewandelt. Mit der Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) entstanden grundlegende Veränderungen bei der Gestaltung von Ausbildungsordnungen. Die Zielstellung der Berufsausbildung, gemäß des novellierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG), sind die Erlangung der beruflichen Handlungsfähigkeit und der dafür erforderlichen Kompetenzen.⁵

Die Ausbildung muss diesen veränderten Anforderungen gerecht werden, etwa durch die stärkere Einbindung digitaler Kompetenzen, neuer Kommunikationsformen sowie Mehrsprachigkeit zur Kommunikation mit Versicherten und Mitgliedsunternehmen sowie der selbständigen Lösung komplexer rechtlicher Sachverhalte im Sozialversicherungsrecht. Die Ausbildungsordnung sollte an das moderne Berufsbildungssystem angepasst werden, insbesondere im Hinblick auf

kompetenzorientierte Ausbildungsinhalte, lernfeldorientierte Lehrpläne und eine stärkere Verzahnung von Theorie und Praxis. Eine modernisierte Ausbildungsordnung kann die Attraktivität des Berufs steigern und die Vergleichbarkeit mit anderen kaufmännischen Berufen verbessern, zum Beispiel mit dem Berufsbild Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement. Dies ist wichtig, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und junge Menschen für die Ausbildung zu gewinnen.

Das BMAS hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Jahr 2022 beauftragt, eine Voruntersuchung zur Klärung des Neuordnungsbedarfs durchzuführen. Methodisch wurde dieses Projekt zur Datenerhebung mittels Literatur- und Dokumentenanalysen, einem qualitativen Untersuchungsansatz mit leitfadengestützten Experteninterviews sowie durch die Einrichtung eines beratenden Projektbeirates mit ausbildungserfahrenen Vertretungen der Sozialpartner, der Berufsschulen, der Arbeitgeber sowie Vertretern des BMAS durchgeführt. Die aus der Voruntersuchung gewonnenen Erkenntnisse sollen eine Entscheidungsgrundlage für die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) liefern, um über das Ob und Wie einer Weiterentwicklung der Ausbildungsordnung entscheiden zu können.⁶

Ein Neuordnungsverfahren soll eingeleitet werden, nachdem die Sozialpartner im Konsensverfahren Einigung erlangt haben. Dazu soll ein Neuordnungsausschuss mit Vertretern und Vertreterinnen der Sozialpartner, des BIBB, der zuständigen Ministerien und gegebenenfalls mit Lehrkräften der Berufsschulen gebildet werden. Dann folgt die Erarbeitung eines Entwurfs für die neue Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplanes. Der Entwurf wird mit den Bundesländern abgestimmt, im Bundesanzeiger veröffentlicht und nach Zustimmung durch das BMAS per Verordnung in Kraft gesetzt.

Die Voruntersuchung wurde Ende 2024 mit dem Ergebnis abgeschlossen, dass eine Überarbeitung der SVFAngAusbV mit den inhaltlichen Ausrichtungen auf fachlich-soziale, methodische und digitale Kompetenzorientierung beiträgt, die Durchlässigkeit und Anschlussmöglichkeiten des Bildungsganges zu erleichtern. Dabei sollen beispielsweise das Strukturmodell sowie Alternativen im Hinblick auf die kompakte Zwischen- und Anschlussprüfung in Form einer gestreckten Abschlussprüfung überprüft werden. Somit könnte die bestehende Ausbildungsordnung formal und inhaltlich überarbeitet werden.

Neuentwicklung eines Fachwirtes

Die Entwicklung einer Fortbildungsverordnung für einen staatlich geprüften Fachwirt folgt einem strukturierten und konsensorientierten Verfahren, das auf Bundesebene geregelt ist. Fortbildungsordnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung sollen es Beschäftigten ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erweitern und beruflich aufzusteigen.⁷ Die Fortbildungsprüfung umfasst zum Beispiel die Bezeichnung des

» Die Voruntersuchung wurde mit dem Ergebnis abgeschlossen, dass eine Überarbeitung der SVFAngAusbV beiträgt, die Durchlässigkeit und Anschlussmöglichkeiten des Bildungsganges zu erleichtern. «

Abschlusses wie „Geprüfter Fachwirt“, die Fortbildungsstufe (zum Beispiel DQR-Niveau 6), das Ziel, den Inhalt und die Anforderungen der Prüfung, die Zulassungsvoraussetzungen sowie das Prüfungsverfahren.

Die Initiative zur Neu- oder Weiterentwicklung einer Fortbildungsverordnung geht meist von den Sozialpartnern aus. Die Voraussetzung ist ein nachgewiesener Qualifikationsbedarf in der beruflichen Praxis. Mit dem Bildungskonzept 24+ der Hochschule der DGUV bildete sich eine Projektgruppe mit Vertretern und Vertreterinnen der Hochschule und den UVT, um ein Kompetenzprofil für einen neuen Fachwirt in der gesetzlichen Unfallversicherung mit den geforderten Anforderungen und beruflichen Kompetenzen auf dem DQR 6 Niveau zu entwerfen. Dies entspricht dem Abschluss des Bachelor Professional nach § 53 c BBiG. In der Fortbildungsprüfung wird festgestellt, ob der Prüfling in der Lage ist, Fach- und gegebenenfalls Führungsfunktionen zu übernehmen. Der Lernumfang soll mindestens 1.200 Stunden betragen.

Im Januar 2025 stellten die Sozialpartner, die UVT und die Geschäftsführung der DGUV einen Antrag mit einer detaillierten Darlegung des Qualifizierungsbedarfs beim zuständigen Bundesministerium BMBF, heute BMFTR, und dem BMAS für eine bundeseinheitliche Fortbildungsordnung nach § 53 BBiG und die Einleitung des Ordnungsverfahrens. Im Mai 2025 erfolgte durch das BMBF die Anhörung der Sozialpartner und der UVT. Das Ministerium hat danach das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit der Durchführung des Ordnungsverfahrens beauftragt. Das Ordnungsverfahren zur Erarbeitung des Entwurfs einer Fortbildungsordnung unter der Leitung des BIBB in Form eines Sachverständigenverfahrens wird voraussichtlich bis Ende 2026 über mehrere Sitzungen andauern. Dazu wird formal ein Fachbeirat einberufen, dem Vertreter aller Beteiligten angehören. An dem Verfahren sind neben dem BIBB die zuständigen Bundesministerien, die Spitzenorganisationen der Sozialpartner sowie die für den jeweiligen Beruf kompetenten Fachverbände und Fachgewerkschaften beteiligt. Die Sozialpartner benennen Sachverständige aus der betrieblichen Praxis und in der Regel jeweils einen Koordinator oder eine Koordinatorin.⁸

Zur Erreichung eines erfolgreichen und gemeinsamen Abschlusses des Ordnungsverfahrens ist wiederum der Konsens aller Beteiligten erforderlich. Moderiert wird dieser Prozess durch das BIBB. Ein Vorteil des Konsensprinzips besteht in der Akzeptanz der erarbeiteten Fortbildungsordnung bei der Umsetzung und Implementation in die Bildungs- und Fortbildungspraxis bei den UVT. Der Erlass der Fortbildungsordnung erfolgt durch das zuständige Bundesministerium im Einvernehmen mit dem zuständigen Fachministerium. Mit der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt tritt die Fortbildungsordnung in Kraft.

Zukunft der Aus- und Fortbildung gestalten

Die geplante Neuordnung der Berufsausbildung zum/zur Sozialversicherungsfachangestellten (SVFAngAusbV) und die Entwicklung des staatlich geprüften Fachwirts in der gesetzlichen Unfallversicherung sind zentrale Maßnahmen zur Sicherung der Durchlässigkeit von Bildungsgängen und der Fachkräftebasis, insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels. Die Kombination aus moderner Berufsausbildung und systematischer Fortbildung in Form eines staatlich anerkannten Fachwirts ist entscheidend, um die Attraktivität der gesetzlichen Unfallversicherung als Arbeitgeber zu steigern, neue Karrierewege zu eröffnen um qualifizierte Fachkräfte – besonders im mittleren Qualifikationsniveau – zu entwickeln, die Bindung von Beschäftigten zu erhöhen und somit die Versorgungssicherheit im Sozialversicherungssystem langfristig zu gewährleisten. Damit diese wichtige Aufgabe umgesetzt werden kann, müssen auch die infrastrukturellen Rahmenbedingungen an der Hochschule in Bad Hersfeld mitwachsen.

Erweiterung des Campus in Bad Hersfeld

Die Hochschule baut ihren Campus in Bad Hersfeld weiter aus und entwickelt ihn in den nächsten Jahren zu einem modernen Bildungs-, Wohn- und Begegnungsort. Die Planungen für die Erweiterung der Infrastruktur sind in diesem Jahr gestartet, für die Umsetzung sind zwei Phasen vorgesehen. In der ersten Phase erfolgt eine Erweiterung der vorhandenen Kapazitäten durch ein Wohngebäude sowie einen neuen Wirtschafts- und Mensabereich. In der zweiten Phase werden durch die Erweiterung freiwerdende Flächen in dringend benötigte Lernräume umgebaut.

Mit rund 30 Prozent mehr Kapazität wird der Campus künftig alle Bildungsgänge der HGU an einem Standort vereinen. Es entsteht ein zentraler Hochschulstandort, der hohe akademische Qualität mit moderner Infrastruktur und lebendigem Campusleben verbindet. Die Wohnmöglichkeiten wachsen von 181 auf 231 Zimmer. Die neu zu errichtenden Einzelzimmer bieten den Studierenden und Auszubildenden Rückzugsorte mit Blick ins Grüne und sind mit zeitgemäßer Technik ausgestattet. Gemeinschaftsküchen, Aufenthaltsbereiche und Begegnungszonen bilden die Basis für studentisches Miteinander und sollen den Austausch fördern.

Die Mensa wird erweitert und bietet auch zukünftig ein vielfältiges und frisch zubereitetes Verpflegungsangebot. Im Sommer laden Außenbereiche zum gemeinsamen Essen, Lernen und Begegnen ein. Geplant ist, die klassischen Mensaleistungen durch einen neuen Gastrobereich und Co-Working-Angebote zu ergänzen und damit zusätzliche Begegnungsorte für Pausen, Gruppenarbeiten und spontane Gespräche zu schaffen.

» Die Campusentwicklung in Bad Hersfeld ist mehr als bauliche Erweiterung und technische Ausrüstung. Die Erweiterung ist ein wesentlicher Baustein der strategischen Ausrichtung der Hochschule. «

Im Rahmen des Blended-Learning-Konzepts erhalten die Seminarräume flexible Möblierung, so dass immer wieder neue Lernsituationen geschaffen werden können. Zeitgemäße Streamingtechnik, digitale Lernplattformen und hybride Unterrichtsformate ermöglichen individuelles und ortsunabhängiges Lernen.

Ergänzend zum Vorlesungsbetrieb kann der Campus weitere Nutzungsmöglichkeiten bieten: Veranstaltungen der Unfallversicherungsträger, Fachtrainings und Fortbildungen können die moderne Infrastruktur in vorlesungsfreien Zeiten nutzen. So entsteht ein Ort des kontinuierlichen Lernens und der interdisziplinären Vernetzung.

Ein multifunktionales Sportfeld schafft Raum für Freizeitaktivitäten. Fitnessgeräte und Gruppensportangebote sollen Bewegung und Ausgleich fördern. Das direkt am Campus angrenzende Waldgebiet lädt zu Spaziergängen, Joggingrunden und Ausgleich in der Natur ein. Im Gebäude stehen zusätzlich Tischkicker, Dartscheibe und Ruhezonen für Freizeit, Rückzug und gesellige Stunden zur Verfügung.

Die Campusentwicklung in Bad Hersfeld ist mehr als bauliche Erweiterung und technische Aufrüstung. Die Erweiterung ist ein wesentlicher Baustein der strategischen Ausrichtung der Hochschule. Für die Unfallversicherungsträger ist die HGU der wichtigste Partner für Studium, Aus- und Fortbildung sowie Forschung in Rehabilitation, Sozialversicherung und Verwaltung. ●

Autorinnen und Autoren

Katrin Kanzenbach,
Pamela Heer,
Michael Schwanz,
Hochschule der DGUV (HGU)



Fußnoten

Sie finden die Fußnoten zu diesem Artikel online unter forum.dguv.de/ausgabe-11-2025/06/#fussnoten

Künstliche Intelligenz in der Hochschulbildung

KI gilt als Treiber tiefgreifender Veränderungen auch an Hochschulen. Spätestens seit generativen Systemen wie ChatGPT wird klar: Lehren, Lernen und Prüfen müssen neu gedacht werden. Hochschulen stehen vor didaktischen und rechtlichen Herausforderungen und benötigen klare Regelungen, um einen verantwortungsvollen Einsatz von KI-Tools zu gewährleisten.

Die rasante Entwicklung generativer KI-Systeme entfaltet zunehmend Wirkung im Studium. Jüngste Erhebungen zeigen: Rund 50 Prozent der Studierenden und Lehrenden nutzen generative KI-Tools aktiv in Studium und Lehre.¹ Eine weitere quantitative Längsschnittstudie berichtet sogar von mehr als 90 Prozent Nutzung KI-gestützter Tools unter Studierenden im Studienkontext.² Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Studierenden der Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU). Hier geben über die Hälfte der Befragten an, KI täglich oder mehrfach pro Woche einzusetzen, weitere 43 Prozent gelegentlich.³

Die Einsatzfelder sind dabei vielfältig: Studierende verwenden ChatGPT, Copilot oder Google Gemini zur Informationsbeschaffung und -vertiefung oder zur Zusammenfassung und Strukturierung, während spezialisiertere Tools wie DeepSeek, Perplexity oder NotebookLM gezielt bei wissenschaftlich-akademischen Arbeiten unterstützen. Andere Anwendungen helfen bei Transkriptionen, der Analyse qualitativer Daten oder statistischen Auswertungen. Zugleich nutzen viele Studierende KI auch im Alltag – von der Sprachübersetzung bis hin zur Organisation privater Aufgaben. Diese hohen Nutzungszahlen legen nahe, dass generative KI längst nicht mehr als experimentelles Werkzeug, sondern als Bestandteil studentischer Arbeitsmethoden zu betrachten ist. Diese Entwicklungen bringen zwar erhebliche Effizienz- und Innovationspotenziale mit sich, erfordern jedoch auch eine didaktische Neubewertung und werfen rechtliche Fragen auf.

KI wird selbst zum Lerngegenstand

KI verändert nicht nur Arbeitsweisen, sondern auch Lehr- und Lernprozesse. Anwendungen unterstützen bei Recherchen, Strukturierung, Textproduktion oder Datenanalyse. Lehrende können Chatbots für niederschwellige Betreuung einsetzen oder Lernmaterialien adaptiv aufbereiten. Dadurch verschiebt sich der Fokus: Klassische Wissensabfragen verlieren an

Key Facts

- Künstliche Intelligenz (KI) verändert Lehren, Lernen und Prüfen in Hochschulen grundlegend
- Personalisierte Lernwege und neue Didaktik eröffnen Chancen, erfordern aber kritische Reflexion und digitale Souveränität – bei Lehrenden wie Studierenden
- Der rechtssichere Umgang des Einsatzes von KI an der Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU) muss mittel- und langfristig gemäß KI-VO und DS-GVO integriert werden

Bedeutung, weil Informationen jederzeit KI-generiert verfügbar sind. Zukünftige Prüfungen müssen verstärkt auf das abzielen, was Maschinen nicht leisten: Reflexion, Transfer, kritisches Denken, Problemlösung, Kreativität und Zusammenarbeit. Gleichzeitig wird KI selbst zum Lerngegenstand. Hochschulen sind damit konfrontiert, digitale Souveränität zu fördern, die die Studierenden befähigt, KI-Kompetenzen verantwortlich einzusetzen. Sie müssen Strategien für einen verantwortungsvollen Umgang mit KI entwickeln und die Fähigkeit, KI kritisch zu reflektieren, in die Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen integrieren.⁴ Damit erweitert sich der didaktische Auftrag: Hochschulbildung muss in der und für die Zukunft befähigen, Technologien nicht nur zu nutzen, sondern auch zu verstehen und kritisch zu hinterfragen.

KI-Nutzung in Prüfungen

Besonders virulent wird die Frage nach der Zulässigkeit von KI im Prüfungswesen. Verfassen Studierende beispielsweise Ausarbeitungen mit KI-Unterstützung, rückt das Prüfungsrecht ins Zentrum. Es soll gewährleisten, dass alle unter vergleichbaren Bedingungen geprüft werden und der Grundsatz der Chancengleichheit (Art. 12 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 3 Abs. 1 GG) gewahrt bleibt.⁵ Entscheidend ist die Frage nach dem Umfang der Eigenleistung und die Abgrenzung zwischen zulässiger Hilfsmittelnutzung und Täuschung. Formulierungshilfen oder sprachliche Unterstützung können in bestimmten Grenzen erlaubt sein; fehlt jedoch die wissenschaftliche Eigenleistung, wenn ein Text im Wesentlichen durch KI generiert wird, liegt eine Täuschung vor.⁶ Ein generelles Verbot des KI-Einsatzes wäre zwar einfach in der rechtlichen Umsetzung, in der Praxis jedoch weder kontrollierbar noch zielführend.⁷ Alle Hochschulen, auch die HGU in privater Trägerschaft, sind daher gefordert, ihre Prüfungsordnungen so zu gestalten, dass der Einsatz von KI-Tools klar und abschließend geregelt ist, insbesondere hinsichtlich Transparenzanforderungen und inhaltlicher Abgrenzungskriterien.⁸

Die HGU hat in ihren Richtlinien für wissenschaftliches Arbeiten mit Wirkung ab 01.09.2025 festgelegt, dass jede Nutzung von KI transparent offenzulegen ist – inklusive Angabe der verwendeten Tools, des Zwecks und einer Reflexion der eigenen Weiterbearbeitung. Eine vollständige Generierung ohne eigene Leistung bleibt untersagt. Langfristig wird es jedoch erforderlich sein, den rechtssicheren Umgang mit KI in den verbindlichen Regelungsbereich der Prüfungsordnung selbst zu überführen, zumal hier nicht nur prüfungsrelevante Anforderungen, sondern auch grundrechtlich geschützte Positionen sowie das Gebot der Rechtssicherheit berührt sind.

KI-Einsatz von Seiten der Hochschule

Daneben stehen auch Lehrende vor der Herausforderung, KI sinnvoll und rechtssicher einzusetzen. Hochschulen müssen nicht nur geeignete Infrastrukturen bereitstellen, sondern auch didaktische und rechtliche Qualifizierung ermöglichen. Die

» Alle Hochschulen, auch die HGU in privater Trägerschaft, sind gefordert, ihre Prüfungsordnungen so zu gestalten, dass der Einsatz von KI-Tools klar und abschließend geregelt ist. «

europäische KI-Verordnung (KI-VO)⁹ ist hierbei zentral. Sie verfolgt laut dem 26. Erwägungsgrund einen risikobasierten Ansatz und sieht je nach Risikokategorie unterschiedliche Anforderungen vor. Für Hochschulen besonders relevant sind Systeme zur automatisierten Leistungsbewertung, Prüfungsüberwachung oder auch zur Zulassung, die als Hochrisiko-KI gelten und nur eingesetzt werden dürfen, wenn strenge Auflagen zum Risikomanagement, zur Transparenz und zur menschlichen Aufsicht erfüllt sind.¹⁰

Hinzu kommen die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)¹¹. Bereits die Eingabe personenbezogener Daten wie Name oder Matrikelnummer in ein KI-System stellt eine Verarbeitung dar und bedarf einer Rechtsgrundlage i.S.v. Art. 6 DSGVO. Hochschulen müssen daher sicherstellen, dass nur geprüfte und freigegebene Systeme eingesetzt werden. Datenschutz- und IT-Sicherheitsbeauftragte sind daher einzubeziehen, um rechtliche Vorgaben einzuhalten und zugleich praktikable Lösungen zu ermöglichen.

Fazit und Ausblick

KI prägt die Hochschulbildung in der Breite. Studierende bringen die Nutzungspraxis mit, Lehrende und Hochschulen müssen didaktisch und rechtlich Schritt halten. Innovation und Absicherung gehören zusammen. Die Leitfrage lautet: Welche Kompetenzen brauchen Studierende in einer Welt der KI und wie gestaltet man Lehr- und Lernformate und Prüfungsformen dafür? Um sich die mit KI verbundene kulturelle Transformation und das Potenzial zur Stärkung der Qualität akademischer Bildung zu Nutze zu machen, müssen technologische Dynamik, pädagogische Qualität und Rechtskonformität verzahnt werden. Hinzukommen müssen transparente Prüfungsregeln, qualifizierte Lehrende, datenschutzkonforme Systeme und die Förderung digitaler Souveränität. ●

Dieser Text wurde mit Unterstützung von ChatGPT in Teilen korrigiert und gekürzt.

Autorinnen

Prof. Dr. Eva Ghazari-Arndt, LL.M., Professur für Allgemeines Recht an der Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU)

Prof. Dr. Kathrin Brünner, Professur für Bildungswissenschaften an der Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU)



Fußnoten

Sie finden die Fußnoten zu diesem Artikel online unter forum.dguv.de/ausgabe-11-2025/07/#fussnoten

Berufliche Handlungskompetenzen und Blended Learning zukunftsfähig gedacht

Die Konferenz der Geschäftsführerinnen- und Geschäftsführer der gesetzlichen Unfallversicherung hat sich im Jahr 2022 für eine Ein-Campus-Lösung und damit für einen verstetigten Digitalisierungsanteil im Bachelorstudiengang Sozialversicherung ausgesprochen. Dieser Beitrag beschreibt die daraus resultierenden Entwicklungsprozesse.

Die Corona-Pandemie stellte Bildungsanbieter und Hochschulen 2020 bis 2022 vor die Herausforderung, Lehr- und Lernsettings innerhalb kürzester Zeit auf reine Onlineformate, Hybridformate (mit Zuschaltung von Teilnehmenden in den Präsenzraum oder Streaming über mehrere Räume) oder veränderte Präsenzformate (mit großen Abstandsregelungen) umzustellen. Innerhalb weniger Wochen wurden auch an der Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU) Lehrangebote, Prüfungen, Campusveranstaltungen sowie das Serviceangebot für Studierende weitgehend digitalisiert¹.

Auf der Praxisseite des dualen Studiums – bei den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung – ist im „Post-Corona-Modus“ der Anteil derjenigen, die täglich im Homeoffice tätig waren, zwar statistisch gefallen, nimmt aber wie in der gesamten öffentlichen Verwaltung nach wie vor als nicht mehr wegzudenkendes Remote-Arbeitssetting einen beträchtlichen Umfang ein². Auch schreiten die Modernisierung und Digitalisierung von Leistungen, Prozessen und Infrastrukturen in den Verwaltungen voran. Es ist klar, dass Verwaltungsdigitalisierung und die sich wandelnden Aufgabenstrukturen unweigerlich ein anderes Kompetenzprofil der Mitarbeitenden erfordern. Im Fokus stehen die digital-technischen und sozialen Kompetenzen des Personals, hier insbesondere der Nachwuchskräfte. Die Entwicklung entsprechender Kompetenzprofile kann nur im Zusammenspiel von Hochschule und Unfallversicherungsträger gelingen, wodurch ebendiese Anforderungen Einzug in akademische Lehrpläne halten müssen³.

Zum Jahresbeginn 2023 wurde seitens der HGU gemeinsam mit dem Ausschuss Personal und Bildung der Geschäftsführerinnen- und Geschäftsführerkonferenz der gesetzlichen Unfallversicherung ein Projekt zur Novellierung des dualen Bachelorstudiengangs Sozialversicherung ins Leben gerufen. Ziel war es einerseits, den beschriebenen Veränderungsprozessen gerecht zu werden, aber auch andererseits die Erfahrungen aus der Zeit der Pandemie für die Gestaltung zukunftsgerichteter Lehr- und

Key Facts

- An der Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung wurde für die zukünftige Zentralisierung mit einer Ein-Campus-Hochschule das Curriculum für den dualen Bachelorstudiengang Sozialversicherung novelliert
- Nach drei Jahren kooperativer Bildungsgangentwicklung geht das novellierte Bildungsangebot 2026 an den Start
- Das Studium ist auf die Förderung beruflicher Handlungskompetenz ausgerichtet und wird als Blended Learning Format umgesetzt

Lernformate weiterhin nutzbar zu machen. Dazu wurde das Bildungskonzept HGU2024plus unter Leitung eines eigenen Lenkungskreises initiiert, in dessen Rahmen unter anderem der duale Bachelor-Studiengang Sozialversicherung überarbeitet werden sollte. Den Ausgangspunkt des Projekts bildete eine im 1. Quartal 2023 durchgeführte Evaluation mit Expertinnen und Experten aus den Unfallversicherungsträgern (Führungskräfte verschiedener Fachbereiche, Hochschulbeauftragte, Absolventinnen und Absolventen 2–3 Jahre nach Abschluss sowie Praxisausbilderinnen und -ausbildern; N=401), in deren Rahmen folgende wesentliche Handlungserfordernisse identifiziert wurden:

- Novellierung des modularen Aufbaus (Gewichtung der Sach- und Fachthemen, fachübergreifende Kompetenzentwicklung),
- Etablierung zeitgemäßer Lehr- und Lernformate (gezielte Steuerung von Präsenz- und Online-Lernangeboten sowie Beratungsangeboten und Betreuungsformaten; Hochschule als Ort sozialer Kontakte und persönlichen Wachstums),
- Stärkung der Theorie-Praxis-Verzahnung (Optimierung von Wahlpflichtbereichen mit Blick auf eine Stärkung der beruflichen Handlungskompetenzen vor allem im dritten Studienjahr),
- Weiterentwicklung der technischen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen (vor dem Hintergrund von Überlegungen zum Ausbau und zur Professionalisierung des Online-Lernangebots und Weiterentwicklung digitaler Lehr- und Lernformate),
- Regelmäßige Prüfung der Qualität der Lehre (Evaluationskonzept auf Modulebene, Identifizierung von Best-Practices, (Weiter-)Qualifizierung des hauptamtlichen Personals und der Lehrbeauftragten).

Partizipative Bildungsgangentwicklung

Es ist nicht immer leicht, der Hybridität von beruflicher Praxis und Wissenschaft in der Bildungsgangentwicklung Rechnung zu tragen. Im Rahmen des Projektes zur Curriculums-Entwicklung wurde dieser Anspruch mit einem partizipativen Entwicklungsprozess adressiert. Mit verschiedenen methodischen Zugängen wurde ein Bildungsprofil erarbeitet, das berufliche Handlungssystematiken respektive spätere Einsatzbereiche der Absolventinnen und Absolventen abbildet. Darüber hinaus gibt der Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse⁴ einheitliche wissenschaftliche Standards vor, die für alle Hochschulen verbindlich sind. Das Bildungsprofil und der Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse bilden somit im Bachelor-Novellierungsprojekt die Grundlage für die Erarbeitung von Lernzielen und Lerninhalten.

Die Theorie-Praxis-Verzahnung und die Vorbereitung auf den Einsatz in komplexen beruflichen Handlungsfeldern der gehobenen Tätigkeiten bei den Unfallversicherungsträgern stehen im Mittelpunkt der Entwicklung des überarbeiteten dualen Bachelorstudiengangs. Ziel ist es, die berufsbezogene Praxis als

Orientierung zu nutzen und die Lernziele und Studieninhalte danach auszurichten. Das Hochschulrahmengesetz nimmt dazu die Hochschulen in die Pflicht:

„Lehre und Studium sollen den Studenten auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vorbereiten und ihm die dafür erforderlichen fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden dem jeweiligen Studiengang entsprechend so vermitteln, daß er zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit und zu verantwortlichem Handeln in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat befähigt wird.“
(§7 HRG)

Wirkungsvolle curriculare Grundkonzeptionen berücksichtigen neben Lerninhalten und didaktischen Prinzipien auch die Abstimmung zwischen den im Curriculum festgehaltenen Lernzielen, der Umsetzung von Lehr- und Lernprozessen und lernzielbezogenen Prüfungen⁵. Nach den Vorgaben der KMK⁶ bilden Module die strukturierenden Elemente eines hochschulischen Curriculums. Die Vorgaben spiegeln formal-strukturelle Anforderungen wider, deren Präzisierung der inhaltlichen Ausgestaltung auf Ebene der Hochschule erfolgt. Zu den Besonderheiten in der Hochschulbildung gehört, dass Ziele, Prozesse und Prüfungen im Verantwortungsbereich von Hochschullehrenden liegen, die Curricula zugleich entwickeln und anwenden.

Wenn, wie im Fall des Projektes HGU2024plus, die Trägerinstitutionen in die curriculare Arbeit einbezogen werden, stellt sich die Frage nach einer adäquaten Vorgehensweise. Dafür wurde ein mehrstufiges Verfahren (Abbildung 1) mit den



Abbildung 1: Gesamtprozess der Bildungsgangentwicklung für den dualen Bachelor Gesetzliche Unfallversicherung (eigene Darstellung)

Stufen Curriculums-, Studiengangs- und Hochschulentwicklung konzipiert und im Rahmen des Projektes über einen Zeitraum von 2,5 Jahren umgesetzt.

Zunächst konstituierten sich ein hochschulinternes Projektteam sowie eine übergreifende Projektgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus sieben Berufsgenossenschaften und zwei Unfallkassen. Weitere Fachvertreterinnen und Fachvertreter sowie Hochschulbeauftragte der Unfallversicherungsträger wurden über zusätzliche Facharbeitsgruppen in die konkrete Planung von Fachmodulen oder in der Arbeitsgruppe zur Praxisphasengestaltung bei der Entwicklung eines neuen Praktikumsleitfadens einbezogen. Neben dem Projektteam und der Projektgruppe arbeiteten vier thematische Facharbeitsgruppen und die Arbeitsgruppe zur Praxisphasengestaltung parallel in dem agilen Projektansatz. Über regelmäßige Austausche im Lenkungskreis des Bildungskonzepts HGU2024plus fand die wiederkehrende Einbindung des GfK Ausschusses Personal und Bildung statt. Im Juni 2025 haben die Gremien der Hochschule (Fakultätsrat und Kuratorium) über die Einführung des novellierten Studiengangs 2026 entschieden. Nun stehen Umsetzungsvorbereitung und -planung und notwendige Schritte in der Hochschulentwicklung sowie die Akkreditierung des Studiengangs für das verbleibende Jahr 2025 auf der Agenda. Die Unfallversicherungsträger machen sich gleichzeitig auf den Weg, im Rahmen des Transfer- und Multiplikatorenkonzepts die neuen Praxisphasen ab 2026 gut vorzubereiten.

Berufliche Handlungskompetenz im Zentrum

Mit dem dualen Bachelor-Studiengang (B.A.) Gesetzliche Unfallversicherung – Recht, Rehabilitation und Verwaltung (neuer Titel ab 2026) soll das Studium langfristig eine zeitgemäße, passgenaue, grundständige Qualifizierung für die Nachwuchskräfte in gehobenen Tätigkeiten der Unfallversicherungsträger bieten. Ausgangspunkte für die novellierte Gestaltung des Studiengangs sind das Konzept der *Kompetenzorientierung* und das *Profilmerkmal* „dual“. Die *Kompetenzorientierung* stellt den Erwerb von Handlungskompetenz durch die Studierenden in den Mittelpunkt. Lernziele, Lehr-Lern-Formen und Prüfungen sind aufeinander bezogen und orientieren sich dabei an Anforderungen des zukünftigen beruflichen Handlungsfeldes. Die Vermittlung standardisierter Lerninhalte durch Lehrende wird ergänzt durch die individuelle Auseinandersetzung der Studierenden mit Anforderungen des zukünftigen beruflichen Handlungsfeldes. Den Hochschullehrenden kommt in diesem Rahmen neben der klassischen Fachwissensvermittlung die Rolle als Lernbegleitung zu, die ihre Expertise – gegebenenfalls unter Hinzuziehung von Expertinnen und Experten aus der Praxis – für die Lösung authentischer Herausforderungen in Lehr-Lern-Situationen verfügbar machen. Mit dem *Profilmerkmal* „dual“ ist die Forderung nach einer systematischen vertraglichen, inhaltlichen und organisatorischen Verzahnung der Lernorte Hochschule und Unfallversicherungsträger verbunden (§13 Abs. 7 Musterrechtsverordnung zum Studien-

» Mit dem dualen Bachelor-Studiengang (B.A.) Gesetzliche Unfallversicherung – Recht, Rehabilitation und Verwaltung soll das Studium langfristig eine zeitgemäße, passgenaue, grundständige Qualifizierung für die Nachwuchskräfte in gehobenen Tätigkeiten der Unfallversicherungsträger bieten. «

akkreditierungsstaatsvertrag). Während die vertragliche Verzahnung der Lernorte unverändert bleibt, wurden die inhaltliche und organisatorische Verzahnung überarbeitet.

Im 1. und 2. Studienjahr (1. bis 4. Semester) liegt der Schwerpunkt auf dem Erwerb fachbezogener, in Teilen interdisziplinärer Kompetenzen in den Bereichen Recht, Medizin, Rehabilitation und Ökonomie. Das Wissen, das in den Fachmodulen der ersten beiden Studienjahre erworben wird, kann in den Praxisphasen, immer im Anschluss an die Hochschulphasen, kontinuierlich mit dem berufspraktischen Handeln verknüpft werden.

Für das 3. Studienjahr wurde die inhaltliche und organisatorische Verzahnung durch die Einführung von hochschuleitig modular verankerten Begleitformaten während der Praxisphasen – mit dem Bezug zur gewählten Vertiefung – neu strukturiert. Lernerfolge aus den Praxisphasen werden durch erbrachte Prüfungsleistungen sichtbar gemacht. Die Verzahnung wird dadurch gefördert, dass die Studierenden komplexe Praxisfälle aus dem Arbeitsalltag einbringen und diese Sachverhalte auf Basis von praktischem Handlungswissen und wissenschaftlicher Erkenntnis diskutiert werden. In diesem 3. Studienjahr steht die Entwicklung reflektierter Handlungsfähigkeit in einem ausgewählten beruflichen Anforderungsbereich der gesetzlichen Unfallversicherung im Mittelpunkt. Die Anforderungsbereiche wurden durch eine Anforderungsanalyse auf Basis von einschlägigen Stellenbeschreibungen ergänzt und durch die Empfehlungen zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen der EU⁷ erarbeitet. In den *Vertiefungsmodulen* ist eine Schwerpunktsetzung in folgenden beruflichen Anforderungsbereichen – im Optimalfall den späteren Einsatzbereich nach Abschluss des Studiums – möglich:

- Leistungsbereiche der Träger – Schwerpunkt Arbeitsunfall
- Leistungsbereiche der Träger – Schwerpunkt Berufskrankheiten
- Zuständigkeit und Beitrag
- Recht und Regress
- Operative und strategische Verwaltungssteuerung – Schwerpunkt Personalmanagement
- Operative und strategische Verwaltungssteuerung – Schwerpunkt Finanz- und Organisationsmanagement

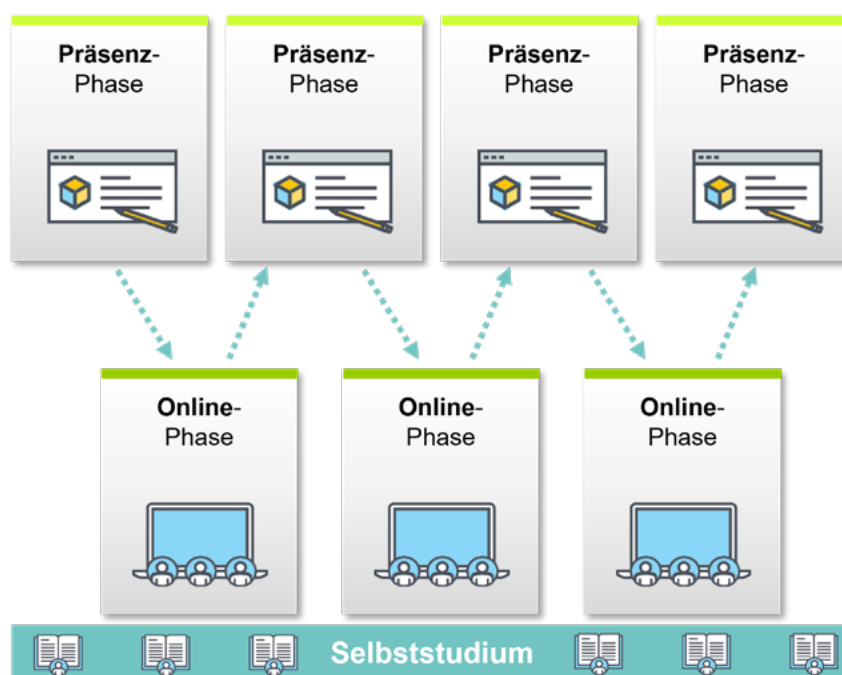
Um die Vertiefungsmodule eng mit der Praxisphase verzahnen zu können, sollen Studierende im dritten Studienjahr im passenden Fachbereich des Unfallversicherungsträgers eingesetzt werden. Neben den Vertiefungen können die Studierenden im 5. Semester zukünftig drei Wahlmodule belegen. Diese ermöglichen den Studierenden einen Einblick in weitere Themenfelder, die die Kernthemen der gesetzlichen Unfallversicherung erweitern oder über sie hinausgehen. Wahlmodule werden jährlich angepasst und fokussieren aktuelle, fachliche oder fachübergreifende Kompetenzen.

» Ein neues ganzheitliches Konzept der Schlüsselkompetenz-Entwicklung anhand unfallversicherungs-spezifischer Themen bildet eine über das gesamte Studium verlaufende Entwicklung und Stärkung von Schlüsselkompetenzen ab. «

Zusätzlich dazu bildet ein neues ganzheitliches Konzept der Schlüsselkompetenz-Entwicklung anhand unfallversicherungsspezifischer Themen eine über das gesamte Studium verlaufende Entwicklung und Stärkung von Schlüsselkompetenzen ab. Hier erwerben Studierende insbesondere personale, methodische und digitale Kompetenzen, die für eine zukunftsgerichtete Beschäftigungsfähigkeit zentral sind⁸ und auch als „Future Skills“⁹ diskutiert werden. Aufgrund der Transformationsprozesse im Rahmen von Modernisierung und Digitalisierung von Leistungen, Prozessen und Infrastrukturen in den Verwaltungen, werden diese Kompetenzen immer elementarer um zukünftigen beruflichen Anforderungen gerecht zu werden.

Blended Learning als neue Organisationsform

Die geschilderten Veränderungen in Lern- und Arbeitsprozessen wirken sich auf Anforderungen in der Arbeitswelt und Ansprüche an ebendiese Lern- und Arbeitsprozesse aus. Um diesen Veränderungen zu begegnen, wird das Bachelor-Studium zukünftig als Blended Learning-Format angeboten. In einem wiederkehrenden Ablaufmodell (siehe Abbildung 2) wechseln sich zukünftig Präsenz- und Onlinephasen in einem didaktisch gestalteten Verhältnis ab. Mit einem Onlineanteil von bis zu 50 Prozent und einer verstärkten Fokussierung auf selbstorganisierte Lernprozesse erfordert die Digitalisierung einerseits neue Herangehensweisen an das Lehren und Lernen. Für die Gestaltung von Lehr-Lern-Situationen bietet die Digitalisierung andererseits die Chance, eine größere Vielfalt von Lernorten (Hochschule, Betrieb, digitaler Raum), Lernformaten (Vorlesung, Übungen, Seminar-Gruppen, Projektarbeiten, Fallstudien und Planspiele) und Zugängen zu Lernmaterialien (bspw. Vorträge, Bücher, Videos, Lernmodule) zu



Quelle: DGUV

Abbildung 2: Ablaufmodell der Semester 1-4, je 14 Wochen mit 4 Präsenz- und 3 Online-Phasen

gestalten. In zunehmend heterogenen Studierendengruppen ermöglicht dies gleichzeitig eine stärker individualisierte Unterstützung der Lernprozesse. Über die Nutzung der Ilias-Lernplattform stellt die HGU den zeit- und ortsunabhängigen Zugang zu Lernmaterialien sicher. Das Angebot digitaler Lehr-Lern-Ressourcen wird kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut. Durch eine fortschreitende Digitalisierung der Lehr-Lern-Angebote sind auch die veränderten Studienbedingungen an der HGU – mit einer Standortkonzentration an einem Standort am Campus Bad Hersfeld – zu bewältigen.

Fazit und Ausblick

Das vollständig überarbeitete Curriculum des dualen Bachelor-Studiengangs (B.A.) Gesetzliche Unfallversicherung – Recht, Rehabilitation und Verwaltung startet im Oktober 2026 (vorbehaltlich der Akkreditierung durch den Akkreditierungsrat). Es stellt einen wichtigen Schritt zur Sicherstellung einer praxisorientierten, zukunftsfähigen und qualitativ hochwertigen Qualifizierung der Nachwuchskräfte der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung dar. Es trägt insbesondere deren Anforderungen nach einer stärkeren Verzahnung von Theorie und Praxis, zeitgemäß hochschulisch zu verankernder Förderung von Schlüsselkompetenzen (aktuell insbesondere die Auswirkungen von KI-Entwicklungen auf Lehren und Prüfen) sowie einer Verbesserung der Lehrqualität Rechnung.

Aktuell entwickeln das Projektteam und die Projektgruppe ein Transfer- und Multiplikatoren-Konzept für den neuen Bildungsgang, um die Umsetzung des Praktikumleitfadens und der dortigen Mindeststandards in den Unfallversicherungsträgern zu unterstützen. Darüber hinaus wird das Studienangebot durch die didaktische (Weiter-)Qualifizierung des Lehrpersonals und ein umfassendes Beratungs- und Betreuungskonzept weiterentwickelt.

Die enge Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Unfallversicherungsträgern bietet große Chancen für eine praxisnahe sowie bedarfsorientierte Qualifizierung und bildet einen elementaren Attraktivitätsbaustein bei der Gewinnung von Nachwuchskräften für die gesetzliche Unfallversicherung. ●

Autorinnen und Autoren

Ken-Sebastian Adam,
Projektkoordination Bachelor-
Novellierung, DGUV
Hochschule

Björn Ahrendt,
Hauptabteilungsleiter Zentrale
Dienste, Berufsgenossen-
schaft Handel und Warenlogis-
tik (BGHW)

Prof. Kathrin Brünner,
Professur für Bildungswissen-
schaften, DGUV Hochschule

Martin Muche,
Projektkoordination Bachelor-
Novellierung, DGUV
Hochschule



Fußnoten

Sie finden die Fußnoten zu diesem Artikel online unter forum.dguv.de/ausgabe-11-2025/08/#fussnoten

Bildungswelten – Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheit

Das Institut für Arbeitsschutz der DGUV (IFA) greift viele Fragestellungen aus der Praxis von Bildungseinrichtungen in seiner Forschung auf – vom Schulweg bis zur ergonomischen Haltung.

Bildungseinrichtungen sind vielfältig. Von der Kita bis zur Universität – jede Einrichtung hat besondere Herausforderungen an Sicherheit und Gesundheit. Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) forscht und berät diese, insbesondere in den Themenfeldern Produktsicherheit, Ergonomie, Lärm, Beleuchtung und Strahlung im Freien. Zusätzlich beteiligt sich das Institut an der Schaffung von Bildungsinhalten, beispielsweise für Kinder im Vorschul- oder Grundschulalter.

Sichere Produkte

Ob es der Weg zur Bildungseinrichtung, die dabei getragene Warnkleidung, der Schulranzen oder das Spielgerät ist – diese Produkte müssen sicher sein und es bei langjähriger Nutzung auch bleiben.

Die Integration von Sensorik in Kleidung eröffnet neue Möglichkeiten, etwa durch eingebaute Beleuchtungselemente in persönlicher Schutzausrüstung (PSA) oder durch Sensoren zur Erfassung von Vitaldaten. Solche Technologien könnten auch in Kleidung für Schule und Freizeit Anwendung finden. Ein zentrales Thema in diesem Zusammenhang ist die Sicherheit der Stromversorgung – insbesondere die Akkusicherheit.

Mit dem vermehrten Einsatz von Akkus in Kleidung, Fahrrädern und E-Scootern gewinnen Sicherheitsaspekte zunehmend an Bedeutung. Für Textilien mit integrierter Elektronik sind Fragen der Fallsicherheit, der Wasch- und Trocknungseignung sowie der elektromagnetischen Verträglichkeit (EMV) zu klären (IFA-Projekte 5154 und 5159).

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Untersuchung von Materialien hinsichtlich ihrer Alterung und den damit verbundenen Veränderungen in den mechanischen Eigenschaften. Dies betrifft beispielsweise Spielplatzgeräte in Kindergärten und Schulen, aber auch Fahrradhelme, die über einen längeren Zeitraum hinweg genutzt werden. Ziel ist es, die Sicherheit und Langlebigkeit solcher Produkte objektiv zu bewerten und gegebenenfalls Empfehlungen für Ersatzintervalle zu geben.

Key Facts

- In Bildungswelten treten je nach Zielgruppe unterschiedliche Gefährdungen auf
- Das IFA forscht in vielen Praxisbereichen: auf dem Weg, im Freien oder im Innenraum
- Zukünftig wird Künstliche Intelligenz vermehrt im Bildungssektor Einzug halten

Perspektivisch höhere UV- und Globalstrahlung führen zusätzlich zu einer beschleunigten Alterung von Kunststoffen und Textilien, sodass hier gesonderter Forschungsbedarf hinsichtlich Haltbarkeit und Wirksamkeit besteht. Zudem werden neue Materialien mit UV-Schutz und Kühlfunktion entwickelt, deren Eignung und Sicherheit zu beurteilen sein werden.

Ergonomische Gestaltung in Kitas

Die von der DGUV geförderte Interventionsstudie „ErgoKita“ hat gezeigt, dass gezielte ergonomische Maßnahmen in Kindertageseinrichtungen eine spürbare und messbare Reduktion physischer Belastungen des pädagogischen Fachpersonals bewirken können.¹ Muskel-Skelett-Erkrankungen, die zu den häufigsten arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen in diesem Beruf zählen, konnten durch die Kombination aus ergonomisch optimiertem Mobiliar und verhaltensorientierten Schulungen nachhaltig reduziert werden. Als besonders wirkungsvoll erwiesen sich dabei ergonomische Stühle, höhenangepasste Arbeitsflächen und eine Wickelkommode mit ausziehbarer Treppe. Drei Jahre nach der Umsetzung wurden die meisten dieser Hilfsmittel weiterhin regelmäßig genutzt und positiv bewertet.

Ein zentrales Ergebnis der Evaluation: Die Schulung und Sensibilisierung der Beschäftigten für gesundheitsgerechtes Verhalten am Arbeitsplatz ist ebenso entscheidend wie die Ausstattung mit ergonomieoptimiertem Mobiliar. Gleichzeitig wurde deutlich, dass Ergonomie bislang weder in der Ausbildung noch in der Fortbildung pädagogischer Fachkräfte ausreichend verankert ist – eine bedeutende Lücke, wenn es um Prävention und langfristige Gesundheitsförderung geht.

Daher sollte das Thema Ergonomie systematisch in die Ausbildung und Fortbildung pädagogischer Fachkräfte integriert werden. Um veränderte Verhaltensweisen langfristig zu sichern, ist es neben einer erstmaligen Sensibilisierung entscheidend, dass gesundheitsgerechtes Verhalten regelmäßig aufgefrischt und in den Berufsalltag rückgekoppelt wird. Auch die Benennung von Gesundheitslotsinnen und -lotsen oder Ergonomiebeauftragten innerhalb der Einrichtungen kann dabei unterstützen, ergonomische Prinzipien dauerhaft in den Berufsalltag zu integrieren. Ergänzend sollten gute Beispiele aus der Praxis systematisch gesammelt und übergreifend zugänglich gemacht werden, um einen breiten Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer zu ermöglichen.

Die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse sind bereits in konkrete Handlungshilfen und Checklisten eingeflossen und stehen der betrieblichen Praxis zur Verfügung.^{2,3} Zukünftig sollte der Wunsch des pädagogischen Personals, dass sich die Ausstattung von Kindertageseinrichtungen an den Bedürfnissen der Kinder und gleichzeitig an den physischen Anforderungen des pädagogischen Personals orientiert, mehr in der Praxis berücksichtigt werden. Um dies zu gewährleisten, wären konkrete Empfehlungen ergonomischer Standards für die

» Ergonomie ist bislang weder in der Ausbildung noch in der Fortbildung pädagogischer Fachkräfte ausreichend verankert. «

Möblierung von Kitas sinnvoll. Auch physische Belastungsarten, die bisher nicht im Fokus der Prävention standen – zum Beispiel Zwangshaltungen im Knien – sollten durch gezielte Präventionsempfehlungen mehr adressiert werden.

Raumakustik

Eine geeignete Raumakustik ist Grundvoraussetzung für gesundes Lernen und Lehren. Mit dem Stand der Technik lassen sich sichere, inklusive Bildungsumgebungen schaffen, in denen Lernen effektiv und angenehm ist.

In Bildungseinrichtungen erfolgt Wissensvermittlung hauptsächlich über Sprache. Lärm und schlechte Raumakustik stören diesen Prozess erheblich. Besonders Kinder sind betroffen, weil sie sich im Spracherwerb befinden. Obwohl der gesetzliche Rahmen klare Anforderungen stellt, werden diese in vielen Einrichtungen nicht erfüllt.

Die Technische Regel ASR A3.7 „Lärm“ legt verbindliche Mindeststandards zur Raumakustik fest – auf Basis der DIN 18041.^{4,5} In der Norm werden weiterführende akustische Maßnahmen zur Inklusion beschrieben. Zentrale Größe zur Beschreibung der akustischen Umgebung ist die **Nachhallzeit**. Eine Datenerhebung aus dem Jahr 2023 zeigt: Nur ein Viertel von 2.130 untersuchten Klassenräumen erfüllt die Anforderungen – lediglich 7 Prozent sind inklusionsgerecht gestaltet.⁶

Sprachverständlichkeit ist ein weiterer, wichtiger Aspekt. Für effektives Lernen muss Sprache deutlich lauter als das Hintergrundgeräusch sein. Neben dem Schalldruckpegel spielt die Nachhallzeit eine entscheidende Rolle für die Sprachverständlichkeit: Bei einer zu langen Nachhallzeit „verschmiert“ Sprache und reduziert die Verständlichkeit – besonders bei jüngeren Kindern. Studien zeigen: Erstklässler verstehen bei zu langer Nachhallzeit nur 66 Prozent der Sprache, Erwachsene 88 Prozent.⁷ Kürzere Nachhallzeiten verbessern die Verständlichkeit für Kinder signifikant, während die Erwachsenen nur moderate Verbesserungen erfahren. Außerdem bleiben Störgeräusche bei kurzer Nachhallzeit moderat.⁸ Längere Nachhallzeiten führen zum **Lombard-Effekt**: Um sich verständlich zu machen, sprechen Menschen lauter, was die Geräuschkulisse weiter verschärft.

Neben der Sprachverständlichkeit beeinflussen auch Hör- und Sprechanstrengung die Unterrichtsqualität. Schon gering erhöhte Nachhallzeiten steigern die Höranstrengung – besonders bei Grundschulern.⁹ Auch die Sprechanstrengung nimmt zu, wenn Lehrkräfte aufgrund von zu langer, aber auch zu kurzer Nachhallzeit dauerhaft lauter sprechen müssen. Die optimale Nachhallzeit zur Reduktion dieser Belastungen liegt laut Studien zwischen 0,6 und 0,8 Sekunden. Damit ist weitere Forschung notwendig, um alle Anforderungen in Einklang zu bringen.

Eine gesunde und sichere Lehr- und Lernumgebung bedarf einer fachlich kompetenten Planung der Akustik, beispielsweise auf Grundlage der DIN 18041. Neben den Anforderungen an eine Soll-Nachhallzeit werden hier auch zielführende Hinweise für die Planung gegeben. Ein häufig missachteter Punkt bei der Planung ist die ausschließliche Anbringung von Absorptionsmaterial an der Deckenfläche. Vielmehr ist eine möglichst gleichmäßige Verteilung der Absorber im Raum notwendig, wobei auch die Wände für Absorptionsmaterial genutzt werden. So kann die Nachhallzeit wirksam verkürzt und störende akustische Effekte verhindert werden.

Bildungseinrichtungen müssen den gesetzlichen Anforderungen zur Raumakustik entsprechen. Sprachverständlichkeit, Höranstrengung und Inklusion sind dabei zentrale Aspekte. Trotz klar definierter Vorgaben ist der Handlungsbedarf groß – besonders in Klassenräumen, in denen Kinder noch im Spracherwerb sind. Nur durch gezielte Maßnahmen und ein Bewusstsein für die Bedeutung der Akustik kann eine inklusive und förderliche Lernumgebung geschaffen werden, die den Anforderungen der heutigen Bildungslandschaft sowie unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht wird.

» Trotz klar definierter Vorgaben ist der Handlungsbedarf groß – besonders in Klassenräumen, in denen Kinder noch im Spracherwerb sind. «

Klima

Schon heute merkt man die Auswirkungen des Klimawandels durch atmosphärische Einflüsse (Luftqualität, Hitze, UV-Strahlung), aber auch durch Schadensereignisse (Sturm, Starkregen).

Längere Perioden mit warmen/heißer Tagen führen auch in Kitas und Schulen zu Problemen: Erhöhte Raumtemperaturen beeinträchtigen die Konzentrations- und Lernfähigkeit. Darauf kann mit verstärkter Fensterlüftung in den Nacht- und frühen Morgenstunden reagiert werden. Wo dies nicht möglich ist, kann mithilfe von technischen Lüftungen eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur geschaffen werden. Gesundheitlich zuträglich sind Temperaturen bis 26 °C. Steigt im Sommer die Außentemperatur auf über 26 °C, kann sie auch im Innenraum darüber ansteigen. Deswegen ist übermäßiger Sonneneinstrahlung mit entsprechendem Sonnenschutz zu begegnen. Reicht dies nicht aus, sind ab 30 °C im Innenraum weitere Maßnahmen zu treffen, die die Belastung effektiv senken können. In Schulen kann darüber hinaus hitzefrei gegeben werden. Dazu gibt es keine einheitlichen Kriterien, sondern individuelle Regelungen der Bundesländer. Teilweise gelten Empfehlungswerte, teilweise wird die Entscheidung in die Hände der Schulleitung gegeben. Das IFA hat Empfehlungen erarbeitet, die alle relevanten Aspekte im Klassenraum behandeln, um hohen Temperaturen und übermäßiger Sonneneinstrahlung entgegenzuwirken. Schulen, die neu gebaut oder grundlegend renoviert werden sollen, können sich daran orientieren.¹⁰

Ein weiterer Aspekt von hohen Temperaturen in Räumen betrifft Funktionsräume in Schulen oder Laboratorien in Universitäten. Durch die hohen Temperaturen steigt auch der

Dampfdruck von Gefahrstoffen. Daher ist hier mehr Vorsicht walten zu lassen, sodass keine gefährlichen Konzentrationen entstehen können. Für den Experimentalunterricht in Schulen können die Informationen aus DEGINTU herangezogen werden (www.degintu.de). In den Versuchsdatenbanken zu Biologie- und Chemieversuchen sind direkt auch die Hinweise für eine interaktive Gefährdungsbeurteilung enthalten. Hiermit können Versuche in Schulen sicher durchgeführt werden.

UV-Strahlung – im Freien ein Problem

Auch im Sportunterricht können Kinder durch Hitze und hohe UV-Bestrahlungsstärken gefährdet sein, wenn Sportunterricht an heißen Tagen im Freien bei hohem UV-Index durchgeführt wird. Gleiches gilt für Pausen- und Spielzeiten im Außenbereich von Bildungseinrichtungen. Dass insbesondere um die Mittagszeit hohe Expositionen gegenüber UV-Strahlung entstehen können, zeigen Messungen des IFA an Schiedsrichterinnen und -richtern im Fußball.¹¹ Neben den bereits genannten Maßnahmen zur Verschattung und Begrünung von Außengeländen können organisatorische Maßnahmen wie die Verlegung des Sportunterrichts in die frühen Morgenstunden oder in Innenräume helfen, Kinder vor hohen UV-Bestrahlungsstärken zu schützen. Ebenfalls sollte auf eine ausreichende Flüssigkeitszufuhr sowie einen wirksamen Sonnenschutz geachtet werden – etwa durch das Tragen luftiger, hautbedeckender Kleidung, einer schützenden Kopfbedeckung und die Verwendung von Sonnencreme mit hohem Lichtschutzfaktor.

Aktuelle Messungen des IFA in Kooperation mit der BGW beleuchten Expositionen gegenüber UV-Strahlung von Beschäftigten in Waldkindergärten: Im Vergleich zu Beschäftigten in konventionellen Kindergärten sind sie von besonders hohen beruflichen Expositionen gegenüber UV-Strahlung betroffen. Die Etablierung von Schutzmaßnahmen ist in Waldkindergärten dringend erforderlich, um der Entstehung von Hautkrebs vorzubeugen – auch im Hinblick auf die betreuten Kinder.¹² Besonderes Augenmerk sollte generell auf die Akzeptanz von Gefährdungen gerichtet werden, die in Jahrzehnten zu Schäden führen können. Die Sensibilisierung ist hier aktuell noch sehr gering und muss durch geeignete Maßnahmen wie Schulungs- Curriculare bewusst gemacht werden.

Für die Belastung durch steigende Ozon-Konzentrationen gibt es für im Freien Beschäftigte, zum Beispiel beim Schulsport, keine Regelungen. Gemäß dem Minimierungsprinzip muss die Exposition so gering wie möglich gehalten werden, sodass passende organisatorische Maßnahmen eingeführt werden müssen.¹³

Schutz vor luftgetragenen Krankheitserregern

Während der COVID-Pandemie wurden wertvolle Erkenntnisse zur Verbreitung und Prävention luftgetragener Krankheitserreger gewonnen. Um die Entscheidung für geeignete Luftreiniger

» Beschäftigte in Waldkindergärten sind von besonders hohen Expositionen betroffen. Schutzmaßnahmen sind hier dringend erforderlich, um der Entstehung von Hautkrebs vorzubeugen – auch im Hinblick auf die betreuten Kinder. «

in geschlossenen Räumen – wie Gruppen- und Unterrichtsräumen – zu erleichtern, hat das IFA einen Prüfstand und ein Prüfverfahren entwickelt, wie gut Luftreiniger Partikel und auch Viren aus der Luft entfernen, dabei gleichzeitig aber selbst nicht zur Quelle für Gefahrstoffe oder zum Beispiel UV-Strahlung werden. Auch weitere Kriterien wie die Geräuschentwicklung oder Zugluftentstehung werden geprüft.

Sollte der Einsatz von Luftreinigern alleine nicht ausreichen oder in anderen Situationen zusätzlicher Schutz notwendig sein, können Atemschutzmasken eingesetzt werden. Auf den Umstand, dass es während der COVID-Pandemie keine speziellen Atemschutzmasken für Kinder gab, wurde sowohl auf nationaler als auch europäischer und internationaler Ebene reagiert und ein Normungsvorhaben gestartet, das geeignete Infektionsschutzmasken beschreiben und dazu Prüfkriterien ableiten soll. Dabei wird auch auf die besonderen Bedürfnisse von Kindern eingegangen, weil deren Atemvolumen und -verhalten anders ist als bei Erwachsenen. Mithilfe von geprüften Infektionsschutzmasken können sich Menschen jeden Alters in Zukunft vor einer Infektion mit luftgetragenen Krankheitserregern besser schützen.

Viele dieser Erkenntnisse lassen sich auch auf den Schutz vor Allergenen übertragen, deren Auftreten durch den Klimawandel absehbar verstärkt werden wird.

Fazit

Forschung, Beratung und Prüfung rund um Sicherheit und Gesundheit in Bildungswelten sind und bleiben essenziell. Neue Produkte, neue Settings und neue Rahmenbedingungen verlangen eine ständige Begleitung der Praxis mit Lösungen und sachgerechten Hilfen.

Eine enge Verzahnung des IFA mit den Fachbereichen und Sachgebieten der DGUV sowie den Unfallversicherungsträgern und den Betrieben bildet die Basis für gezielte Forschung und praxisnahe Lösungen. ●

Autorinnen

Prof. Dr. rer. nat. Rolf Ellegast,
Angelika Hauke,
Thomas von der Heyden,
Olaf Mewes,
Dr. rer. medic. Florian Schelle,
Jan Selzer,
Claudine Strehl,
Corina Walther,
Priv.-Doz. Dr. rer. nat. habil.
Marc Wittlich

Alle Autoren aus dem Institut
für Arbeitsschutz der DGUV
(IFA).



Fußnoten

Sie finden die Fußnoten zu diesem Artikel online unter forum.dguv.de/ausgabe-11-2025/09/#fussnoten

Das SDG 8 an Hochschulen in Afrika – Ergebnisse einer explorativen Studie

Studiengänge an afrikanischen Universitäten in den Bereichen Arbeitsmedizin, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie Personalmanagement leisten einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des UN-Nachhaltigkeitsziels 8: „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ auf lokaler, regionaler und globaler Ebene.

Hochschulen spielen eine zentrale Rolle in der Ausbildung von Fachkräften, um zentrale Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu meistern – insbesondere in Ländern mit wachsender Bevölkerung und gleichzeitigem Mangel an qualifiziertem Personal und Infrastruktur in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Laut OECD gehört das Sustainable Development Goal 8 (SDG 8)¹ weltweit zu den fünf Zielen mit den geringsten Fortschritten.² Besonders betroffen sind Länder mit hoher Entwicklungsdynamik, aber begrenzten Ressourcen in Bereichen wie Arbeitsmedizin, öffentlicher Gesundheit und Nachhaltigkeitspolitik.³

Vor diesem Hintergrund führte eine Arbeitsgruppe der Globalen Arbeitsschutzkoalition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), unter Leitung des Europäischen Netzwerkes Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ENETOSH), koordiniert und methodisch betreut durch das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG), eine explorative Studie zur Integration von SDG 8 in afrikanischen Hochschulprogrammen durch.⁴

Anknüpfend an eine Studie zur Integration von SDG 8 an Universitäten in Europa⁵ wurden zwischen September und Dezember 2024 neun leitfadengestützte Interviews mit akademischen Führungskräften von Master- und Postgraduiertenprogrammen in sieben afrikanischen Ländern (Botswana, DR Kongo, Ghana, Kenia, Nigeria, Südafrika, Simbabwe) durchgeführt. Die Studiengänge deckten die Bereiche Arbeitsmedizin, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (AM und S&G), Umwelt- und öffentliche Gesundheit sowie Personalmanagement (PM) ab.

Die Auswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse mithilfe der Software MAXQDA. Zentrale Themen waren:

- Globalisierung, Klima, Umwelt
- Digitalisierung

Key Facts

- Afrikanische Hochschulen stärken menschenwürdige Arbeit trotz Fachkräftemangel in Arbeitsmedizin, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie Personalmanagement
- Bildung, Praxis und Nachhaltigkeit sind eng verknüpft – über den Campus hinaus bis in Politik und Gesellschaft
- Afrika folgt nicht länger nur europäischen Vorbildern, sondern geht eigene, innovative Wege

- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- Ungleichheit
- Ganzheitliche Ansätze zur Integration von SDG 8

Für diese Themen wurde ein deduktives Kategoriensystem mit Kategorien und Unterkategorien entwickelt (siehe Tabelle 1).

Kategorien			
Inhalte	Lehrmethoden	Praktische Auswirkungen	Ganzheitlicher Ansatz der Universität
Themen des SDG 8	Wissensvermittlung und -aufnahme	Herkunft der Inhalte	Förderung guter Arbeit
Interdisziplinarität	Kritisches Denken	Einbeziehung der Studierenden	Wirtschaftliche Entwicklung
Unterkategorien	Ethik	Umsetzung von Wissen	Zusammenarbeit mit externen Organisationen
	Soziale und emotionale Kompetenzen	Wissenstransfer	
	Indigenes Wissen	Zukünftige praktische Anwendung von Wissen	
		Rekrutierung von Studierenden	
		Zukünftiger Beschäftigungsbereich	

Tabelle 1: Kodesystem: Kategorien und Unterkategorien

Inhalte der Studiengänge

Die Inhalte der Studiengänge, mit Bezug auf die Themen des SDG 8, wurden getrennt für zwei Arten von Studiengängen ausgewertet (siehe Tabelle 2): Für fünf Studiengänge mit dem Schwerpunkt AM und S&G sowie für vier Studiengänge im Bereich PM mit einem klaren Fokus auf Umwelt- und Klimaherausforderungen sowie deren Auswirkungen auf Gesundheit und Wirtschaft.

In allen Antworten zu den fünf Programmen in den Bereichen AM sowie S&G wurde das Thema „Globalisierung und Klimawandel“ in Verbindung mit „Gesundheit am Arbeitsplatz, einschließlich Unfälle“ von den Interviewten als vorrangig eingestuft.

Die Programme bieten den Studierenden fundierte Inhalte rund um Arbeit und Gesundheit. Allgemeine Themen wie Globalisierung, Klimawandel und soziale Ungleichheiten werden dabei mit konkreten lokalen Herausforderungen verknüpft – etwa

gesundheitsgefährdender Arbeit im Bergbau. Die Wissensvermittlung wird durch praxisnahe Erfahrungen und Trainings ergänzt, die auch Kompetenzen zur Bewertung und Analyse einschließen.

Studiengang		Inhalte	Interview
Studiengänge mit Schwerpunkt Arbeitsmedizin sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz (AM und S&G)	Studienprogramm für Familienmedizin	Übertragbare Krankheiten, Unfälle; Gesundheit von Familienmitgliedern Arbeitender; Klimawandel, Katastrophenprävention	1
	Postgraduiertes Diplom in Arbeitsmedizin und Gesundheit	Berufskrankheiten (Expositionsbewertung), Überwachungsmethoden, Präventionsansätze lokal, national, international; Ethik und Umweltgesundheit	8
	Medizinischer Aufbaustudiengang	Sicherheit und Gesundheitsschutz im Bergbau: informelle Beschäftigung; Unfallverhütung; Prävention neurotoxischer Belastungen bei Kindern	9
	Masterstudiengang Medizin	Soziale Ungleichheiten der Exposition gefährlicher Arbeit; Versorgungsdefizite; HIV-Prävention	2
	Postgraduierter Studiengang Medizin	Berufskrankheiten im Bergbau; Arbeit und psychische Gesundheit; Entwicklung von Interventionsprogrammen; Methoden zur Wirksamkeitsbewertung	3
Studiengänge mit Schwerpunkt Personalmanagement mit Fokus auf Umwelt und Klima (PM)	Master of Science in Klimawandel und nachhaltiger Entwicklung	Analyse von Prozessen der Umweltzerstörung; Umweltschutz durch nachhaltige Produktionsweisen und neue Geschäftsmodelle	6
	Masterstudiengang Umweltökonomie und -politik	Wechselwirkungen zwischen wirtschaftlicher Globalisierung und Klimawandel	4
	Master in Personalentwicklung	Präventive Ansätze mithilfe von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz; innovative Anwendungen zur Minimierung von Energieverbrauch und Reduzierung der CO ₂ -Emissionen	5
	Masterstudiengang Öffentliche Gesundheit mit Schwerpunkt Gesundheitsökonomie	Globalisierung, Klimawandel sowie Gesundheit am Arbeitsplatz	7

Tabelle 2: Inhalte der Studiengänge

Von den vier Studiengängen im Bereich PM sind zwei Programme hervorzuheben:

- Der Master of Science in Climate Change and Sustainable Development in Ghana befasst sich mit der Analyse von Umweltzerstörungsprozessen, deren Ursachen sowie den gesundheitlichen Auswirkungen auf die Bevölkerung.
- Ebenfalls herausragend ist der Masterstudiengang Umweltökonomie und -politik in Kenia – eine gemeinsame Initiative der Fakultäten für Rechts- und Wirtschaftswissenschaften.

Im Zentrum des Curriculums steht die Analyse der Wechselwirkungen zwischen wirtschaftlicher Globalisierung und Klimawandel sowie deren gesundheitlicher Folgen, etwa Hitzestress oder Überschwemmungen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass alle befragten Studienleitungen und Hauptlehrkräfte über fundierte Kenntnisse sowie ein ausgeprägtes Engagement für die SDG-Initiative verfügen. In den akademischen Netzwerken der sieben afrikanischen Länder, die in diese explorative Studie einbezogen wurden, zeigt sich ein deutliches Bewusstsein für diesen entwicklungspolitischen Ansatz der Vereinten Nationen.

Lehrmethoden der Studiengänge

Die Studiengänge im Bereich AM und S&G nutzen hybride Lehrformen mit Vorlesungen, Gruppenarbeit und praktischen Exkursionen, insbesondere in industriellen und bergbaulichen Kontexten. Die Integration indigenen Wissens variiert – sie reicht von der Einladung lokaler Fachleute und der Einbindung traditioneller Wissenspraktiken bis hin zu Exkursionen an lokale Praxisorte. Fallstudien mit präventiven Lösungsansätzen und projektorientiertes Lernen ergänzen das Curriculum. Auch die Programme mit Fokus auf Nachhaltigkeit und Gesundheit arbeiten mit vielfältigen Methoden, darunter strukturierte Kurztex-te, Projektwochen, Rollenspiele und Laborexperimente.

Kritisches Denken und Interdisziplinarität sind in allen Programmen als Lehrziele erkennbar, wenn auch unterschiedlich deutlich formuliert. Ethik ist in beiden Programmbereichen zentral verankert – sei es in Form spezieller Kurse, Mentoring-Angebote oder als Reflexionsrahmen für umweltbezogene Entscheidungsprozesse. Sozial-emotionale Kompetenzen werden im Bereich AM und S&G gezielt gefördert, etwa durch Einführungsseminare oder Teamarbeit, während sie im Bereich PM eher als Teil der allgemeinen Sozialisationserfahrung verstanden werden.

In drei der vier PM-Programme wird die Bedeutung indigenen Wissens anerkannt. Der Masterstudiengang Umweltökonomie und -politik legt besonderen Wert auf interkulturelle Toleranz und offenes Denken. Insgesamt zeichnen sich die PM-Programme durch methodische Vielfalt, innovative Elemente und die Ausrichtung an internationalen Qualitätsstandards aus. Die

aktive Einbindung der Studierenden ist ein zentrales Anliegen und wird teils mit praxisnaher Ausbildung kombiniert.

Praktische Implikationen der Studienprogramme

Die Masterprogramme in Arbeitsmedizin richten sich an Berufsanfänger und -anfängerinnen und Fachkräfte, die ihr Wissen direkt in der Praxis umsetzen. Postgraduale Studierende sind häufig in Ausbildung, Gesetzgebung und Arbeitsschutzinitiativen engagiert, mit besonderem Fokus auf den Kobaltbergbau und gesundheitliche Prävention.

Programme wie das Diplom in Arbeitsmedizin und Familienmedizin ziehen Studierende aus anderen afrikanischen Ländern an, die nach dem Abschluss als qualifizierte Fachkräfte zurückkehren oder international tätig werden. Umwelt- und Personalmanagementprogramme integrieren praktische Elemente, die die Absolventinnen und Absolventen befähigen, in öffentlichen Verwaltungen und Politik zu wirken.

Das zentrale Ziel aller Programme ist die Stärkung der Kompetenzen der Lernenden für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für nachhaltige Entwicklung. Die Lehrenden sehen ihre Rolle dabei auch als ethische Verpflichtung und fördern die Studierenden als aktive Gestalter gesellschaftlichen Wandels.

Ganzheitlicher Ansatz

Die Interviewten wurden gefragt, ob ihre Universitäten über Studienprogramme hinaus zur Förderung guter Arbeit und nachhaltiger wirtschaftlicher Entwicklung beitragen. Diese Frage ist relevant, weil:

- ein gesundes Lern- und Arbeitsumfeld die Qualität von Forschung und Lehre stärkt,
- Universitäten große Arbeitgebende sind und Verantwortung für menschenwürdige Arbeit tragen,
- Hochschulen als wichtige Agierende in ihren Gemeinden Einfluss auf den Ressourcenverbrauch und die lokale Entwicklung haben.

Die Antworten zeigen vielfältige Aktivitäten, die sich auf vier Ebenen zusammenfassen lassen:

1. Dienstleistungen für Mitarbeitende: Dazu zählen Gesundheitsversorgung, Arbeitssicherheit, Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
2. Unterstützung der Studierenden: Programme zu psychischer Gesundheit, soziale Beratung, Inklusion
3. Kooperation mit der lokalen Gemeinschaft: Ausweitung universitärer Initiative auf lokale Institutionen
4. Ökologische Nachhaltigkeit und politischer Transfer: Vorbildfunktion, etwa durch Energiesparmaßnahmen, digitale Ressourcenkontrolle, Aufforstungsinitiativen

»Lehrkräfte, die ihre Rolle nicht nur als akademische Lehrkräfte, sondern auch als Verfechter der Menschenrechte sehen.«

(Interview 6)

Fazit: Die analysierten Universitäten verfolgen in hohem Maße einen ganzheitlichen Ansatz im Sinne der UN-Nachhaltigkeitsziele. Sie fördern Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden auf dem Campus und verankern Nachhaltigkeit strategisch. Damit übernehmen sie aktiv Verantwortung für gesellschaftliche und ökologische Entwicklungen – lokal wie global.

Das SDG 8 an Hochschulen in Afrika und Europa

Das SDG 8 ist in den untersuchten afrikanischen Hochschulprogrammen stark verankert – nicht nur als Lehrinhalt, sondern auch als praktische Herausforderung. Die akademischen Führungskräfte zeigen ein hohes Bewusstsein für wirtschaftliche und ökologische Entwicklungen und verbinden akademische Bildung eng mit gesellschaftlichem Engagement.

Im Vergleich dazu spielt SDG 8 in europäischen Programmen – insbesondere in den Bereichen AM sowie S&G – eine deutlich geringere Rolle. Hier stehen näher liegende Herausforderungen, die durch Problemlösungsfähigkeiten und -wissen angegangen werden können im Vordergrund, während politische oder gesellschaftliche Bezüge kaum berücksichtigt werden.⁵

Afrikanische Universitäten setzen zunehmend auf interdisziplinäre und innovative Programme, etwa durch die Verbindung von Recht, Wirtschaft und Umweltfragen oder durch neue digitale Lehrformate. In Europa dominiert hingegen weiterhin ein disziplinär geprägtes Curriculum mit starker Einflussnahme durch Berufsverbände – was zwar zu mehr Standardisierung und Mobilität führt, aber auch Innovation hemmen kann.⁵

Ein Alleinstellungsmerkmal afrikanischer Programme ist die Integration indigenen Wissens als Beitrag zur Dekolonisierung von Bildung und Wissenschaft.⁶

Praxisbezug ist in beiden Regionen wichtig. Während Europa über klar definierte Karrierewege im Bereich Arbeitsschutz verfügt, sind diese in Afrika weniger entwickelt. Dort jedoch bestehen oft engere Verbindungen zwischen Studiengängen (so für PM) und politischen beziehungsweise wirtschaftlichen Akteuren – besonders im Kontext von Gesundheit und Nachhaltigkeit.

Fazit:

Afrikanische Universitäten setzen den „ganzheitlichen Universitätsansatz“ der UN-Nachhaltigkeitsziele in bemerkenswerter Weise um. Sie entwickeln eigenständige Bildungsmodelle, die nicht länger dem Vorbild Europas folgen, sondern innovative Antworten auf die Herausforderungen einer globalen, sich wandelnden Gesellschaft bieten. ●

»Kultur ist in Afrika sehr tief verwurzelt. Was auch immer man durchmacht, man kann es als Familie bewältigen.«

(Interview 4)

Autorinnen

Dr. Ulrike Bollmann,
Gründerin des Europäischen Netzwerkes Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ENETOSH)

Prof. em. Dr. Johannes Siegrist,
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU)

Johanna Mai,
IKK classic

Anna-Maria Hessenmöller,
Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)



Fußnoten

Sie finden die Fußnoten zu diesem Artikel online unter forum.dguv.de/ausgabe-11-2025/10/#fussnoten

Schulwegsicherheit: Ergebnisse einer Umfrage unter Eltern und Lehrkräften

Wie ist es um die Sicherheit auf dem Schulweg bestellt? Eine repräsentative Umfrage der DGUV unter Eltern und Lehrkräften liefert dazu Einschätzungen, benennt zentrale Herausforderungen und zeigt, welche Maßnahmen zur Verkehrssicherheit an Schulen bereits umgesetzt oder als besonders wirksam eingeschätzt werden.

Im ersten Halbjahr 2025 wurden 42.303 Unfälle auf dem Schulweg registriert – ein Anstieg von rund fünf Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum mit 40.416 Fällen. Um mehr über die Sicherheit auf dem Schulweg zu erfahren, die Gründe für die Wahl bestimmter Verkehrsmittel nachzuvollziehen und mögliche Unfallursachen zu identifizieren, hat die DGUV eine repräsentative Befragung in Auftrag gegeben.

Methodisches Vorgehen

Die „forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH“ befragte bundesweit insgesamt 1.015 Eltern schulpflichtiger Kinder im Alter von 6 bis 16 Jahren sowie 1.036 Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen.¹ Die Befragung beleuchtete genutzte Verkehrsmittel, die wahrgenommene Sicherheit auf dem Schulweg und bereits umgesetzte Präventionsmaßnahmen. Die Online-Erhebung wurde vom 4. August bis 2. September 2025 über das repräsentative Panel „forsa.omninet“ durchgeführt. Die Auswahl der Teilnehmenden erfolgte per Zufallsstichprobe.

Der Weg zur Schule

Zunächst wurden die Eltern gefragt, wie weit Kinder zur Schule unterwegs sind. Die Abfrage zur Entfernung zur Schule erfolgte offen und numerisch. Befragte konnten dabei einen Wert in ganzen Kilometern angeben. Auf dieser Grundlage wurden dann die vorliegenden Kategorien gebildet.

Knapp ein Drittel der Eltern (29 Prozent) schätzt die Entfernung zur Schule ihres Kindes auf weniger als 2 Kilometer, etwa ein Viertel (25 Prozent) auf 2 bis 3 Kilometer. Weitere 15 Prozent nennen 4 bis 5 Kilometer, 18 Prozent 6 bis 10 Kilometer und 12 Prozent mehr als 10 Kilometer. Im Durchschnitt beträgt der Schulweg 5 Kilometer.

Key Facts

- Die DGUV hat Eltern mit schulpflichtigen Kindern sowie Lehrkräfte allgemeinbildender Schulen zum Thema Schulwegsicherheit befragt
- Tempo-30-Zonen und verkehrsberuhigte Bereiche werden mehrheitlich als förderlich für die Schulwegsicherheit eingeschätzt
- Die eigenständige Bewältigung des Schulwegs gilt laut Befragten als wichtigste Maßnahme zur Förderung der Verkehrssicherheit

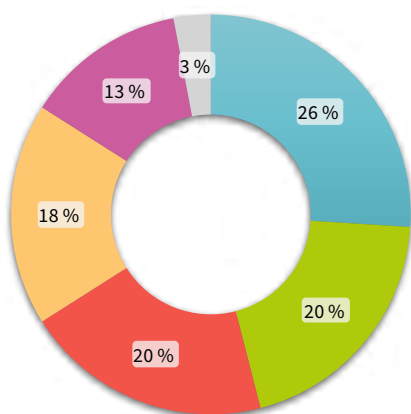
Dabei unterscheiden sich die Distanzen je nach Schulform: Grundschulkinder legen im Schnitt 2,8 Kilometer zurück, Schülerinnen und Schüler weiterführender Schulen mehr als 6 Kilometer. Auch der Wohnort spielt eine Rolle: In kleinen Gemeinden mit weniger als 5.000 Einwohnern liegt die durchschnittliche Entfernung zur Schule bei 8 Kilometern, in Großstädten mit über 500.000 Einwohnern bei rund 3,1 Kilometern.

Welche Verkehrsmittel genutzt werden, hängt maßgeblich von der Länge des Schulwegs ab. Je nach Distanz kommen unterschiedliche Optionen zum Einsatz: Kinder mit einem Schulweg von weniger als 2 Kilometern gehen überwiegend zu Fuß (67 Prozent). Das Fahrrad wird vor allem bei Distanzen zwischen 2 und 5 Kilometern genutzt, der ÖPNV ab etwa 4 Kilometern. Bei Schulwegen über 10 Kilometern werden Kinder besonders häufig mit dem Auto gebracht (Abbildung 1).

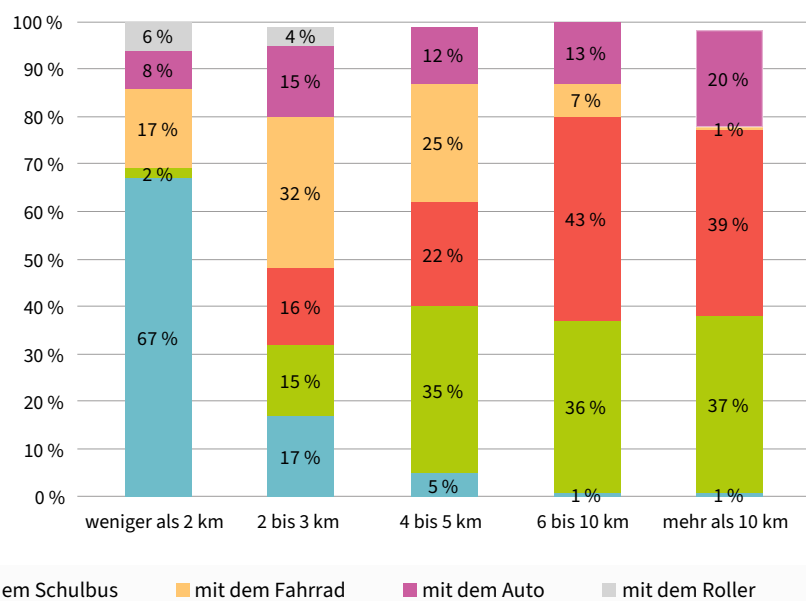
Insgesamt geben 26 Prozent der Eltern an, dass ihr Kind im letzten Schuljahr hauptsächlich zu Fuß zur Schule kam. Jeweils 20 Prozent nennen den ÖPNV beziehungsweise den Schulbus, 18 Prozent das Fahrrad, 13 Prozent das Auto und 3 Prozent den Roller als wichtigstes Transportmittel (Abbildung 1).

Wichtigstes Transportmittel zur Schule

Wie ist Ihr Kind im letzten Schuljahr hauptsächlich zur Schule gekommen?



Wie ist Ihr Kind im letzten Schuljahr hauptsächlich zur Schule gekommen, unterschieden nach der Länge des Schulwegs?



an 100 Prozent fehlende Angaben = „weiß nicht“

Quelle: IAG

Abbildung 1: Transportmittel zur Schule, auch in Abhängigkeit von der Länge des Schulwegs

Die gesetzliche Unfallversicherung befürwortet, dass Kinder lernen, den Schulweg selbstständig zu bewältigen, denn eigenständige Mobilität fördert nicht nur die Selbstständigkeit, sondern auch die Verkehrskompetenz und das Sicherheitsbewusstsein der Kinder. Entsprechend wurde auch erhoben, ob Kinder begleitet werden: 36 Prozent der Eltern geben an, dass ihr Kind den Schulweg in der Regel allein zurücklegt. Am häufigsten erfolgt der Schulweg gemeinsam mit anderen Kindern (42 Prozent). 21 Prozent geben eine Begleitung durch eine erwachsene Person an. Mit zunehmendem Alter steigt die Häufigkeit, dass Kinder den Schulweg eigenständig bewältigen. Gleichzeitig zeigt sich, dass längere Schulwege häufiger in Gruppen zurückgelegt werden.

Bei der Entscheidung für ein bestimmtes Verkehrsmittel spielen verschiedene Aspekte eine Rolle (Abbildung 2). Häufig genannt werden die Förderung der Selbstständigkeit (50 Prozent), Schnelligkeit (25 Prozent), körperliche Betätigung (23 Prozent), die Entscheidung des Kindes selbst (23 Prozent), soziale

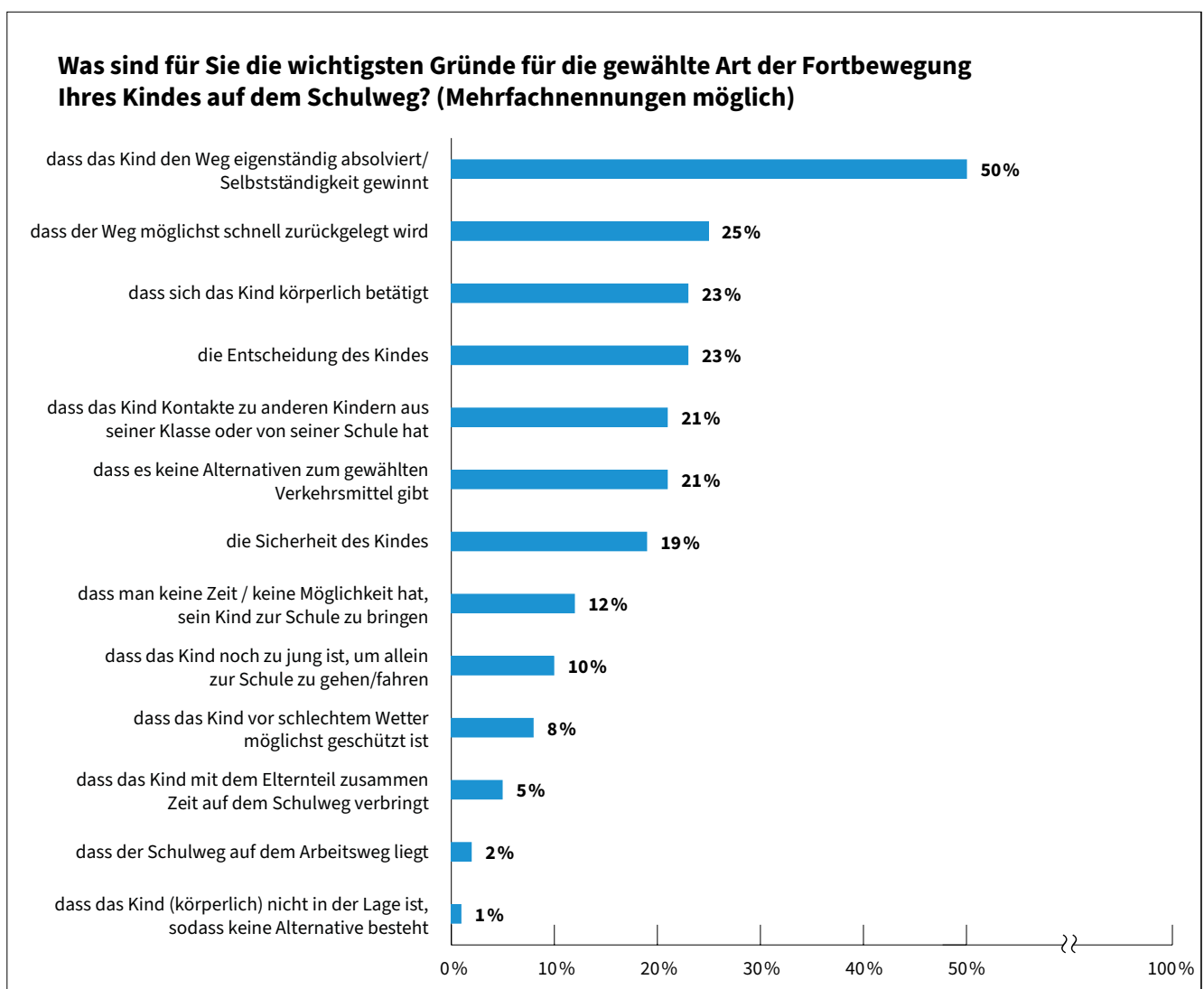


Abbildung 2: Gründe für die gewählte Art der Fortbewegung

Kontakte (21 Prozent) und fehlende Alternativen (21 Prozent). Auffällig ist: Eltern, die ihre Kinder mit dem Auto zur Schule bringen, nennen am häufigsten die Sicherheit des Kindes als ausschlaggebenden Grund (42 Prozent) – noch vor Aspekten wie Schnelligkeit oder fehlenden Alternativen. Im Vergleich dazu betonen andere Eltern vor allem den Gewinn an Selbstständigkeit, soziale Kontakte und Bewegung (Abbildung 2).

Schulwegsicherheit

Die zulässige Geschwindigkeit vor der Schule beeinflusst die wahrgenommene und tatsächliche Sicherheit des Schulwegs. Laut Elternangaben liegt bei 14 Prozent der Schulen eine verkehrsberuhigte Zone vor, bei 69 Prozent eine Tempo-30-Zone und bei 11 Prozent eine Tempo-50-Zone. Diese Einschätzung deckt sich weitgehend mit der der Lehrkräfte.

Auf einer vierstufigen Skala bewerten 30 Prozent der Eltern den Schulweg ihres Kindes als „sehr sicher“, 61 Prozent als „eher sicher“. 8 Prozent stufen ihn als „eher unsicher“ ein, 1 Prozent als „sehr unsicher“. Eltern, deren Kinder eine Schule in einer verkehrsberuhigten oder Tempo-30-Zone besuchen, geben etwas häufiger eine sehr hohe Sicherheitseinschätzung ab als jene mit Tempo-50-Zone vor der Schule.

Als größte Herausforderungen für die Verkehrssicherheit nennen Eltern das Fehlen durchgehender Fahrradwege (56 Prozent), das Überqueren ungesicherter oder verkehrsreicher Straßen (51 beziehungsweise 38 Prozent), marode Wege (32 Prozent), schwer einsehbare Kreuzungen (30 Prozent), mangelnde Zuverlässigkeit bei Bus und Bahn (27 Prozent) sowie die Länge des Schulwegs (21 Prozent). Weitere genannte Probleme sind mangelnde Sicherheit im ÖPNV, das Überqueren von Bahngleisen und eine unsichere Umgebung. Eltern, die den Schulweg als unsicher einschätzen, nennen diese Punkte deutlich häufiger.

In einer offen formulierten Frage nach der zuletzt als besonders gefährlich wahrgenommenen Verkehrssituation im Schulumfeld berichten Lehrkräfte vor allem von konkreten Gefahrensituationen, die durch Autos und das Verhalten von Eltern verursacht wurden (47 Prozent). Genannt werden unter anderem das Parken oder Halten an gefährlichen Stellen, Verkehrschaos durch „Eltern-Taxis“, überhöhte Geschwindigkeit und Regelverstöße.

Das Thema „Eltern-Taxis“ – also Eltern, die ihre Kinder mit dem Auto so nah wie möglich an die Schule bringen, auch wenn dies zu hohem Verkehrsaufkommen vor dem Schulgelände führt – wurde in der Befragung ebenfalls behandelt. 65 Prozent der Eltern sehen darin ein Problem – besonders häufig an Grundschulen. Nur 33 Prozent geben an, dass Maßnahmen ergriffen wurden. Von diesen nennen 65 Prozent Informationskampagnen, 42 Prozent Zufahrtsbeschränkungen und 40 Prozent Hol- und Bringzonen.

» Eltern, die ihre Kinder mit dem Auto zur Schule bringen, nennen die Sicherheit als ausschlaggebenden Grund – noch vor Aspekten wie Schnelligkeit oder fehlenden Alternativen. «

» Lehrkräfte berichten von konkreten Gefahrensituationen, die durch das Verhalten von Eltern verursacht wurden. «

Eine starke Verringerung des Verkehrsaufkommens durch diese Maßnahmen sehen allerdings nur wenige (6 Prozent der Eltern, 3 Prozent der Lehrkräfte); rund ein Drittel berichtet von einer leichten Verbesserung, die Mehrheit sieht keine Veränderung. Befragte, an deren Schulen verkehrstechnische Maßnahmen ergriffen wurden, haben dabei überdurchschnittlich häufig den Eindruck, dass sich das Verkehrsaufkommen verringert hat.

Verkehrssicherheit an der Schule

Auf die Frage, welche Maßnahmen zur Verkehrssicherheit es an der Schule ihres Kindes gibt, berichten Eltern vor allem von bewährten Maßnahmen wie der Radfahrprüfung (46 Prozent) und der Mobilitäts- und Verkehrserziehung (39 Prozent). Etwa ein Fünftel nennt Aktionstage (18 Prozent), Schülerlotsen (15 Prozent) oder eine Zusammenarbeit mit Eltern und der Kommune (ebenfalls 15 Prozent). Besonders häufig kommen solche Angebote an Grundschulen zum Einsatz. Gleichzeitig geben 20 Prozent der Eltern an, dass es an der Schule ihres Kindes gar keine entsprechenden Maßnahmen gibt.

Auch Lehrkräfte nennen vor allem Mobilitäts- und Verkehrserziehung (54 Prozent) und die Radfahrprüfung (46 Prozent). Aktionstage und Kooperationen mit Eltern oder der Kommune werden von 28 Prozent genannt, Schülerlotsen von 13 Prozent. Weitere Angebote wie die Zusammenarbeit mit der Polizei oder eine Busbegleitung spielen nur eine untergeordnete Rolle.

Ein bewährtes Mittel zur Verbesserung der Verkehrssicherheit ist der sogenannte Schulwegeplan. Er stellt auf einer Karte sichere Wege zur Schule dar, markiert Gefahrenstellen und enthält Hinweise zum richtigen Verhalten im Straßenverkehr. In einigen Bundesländern – darunter Baden-Württemberg und Hessen – ist die Erstellung solcher Pläne für Grundschulen sogar verpflichtend.

Trotzdem berichten nur 20 Prozent der Eltern – vor allem mit Grundschulkindern – davon, dass es an der Schule ihres Kindes einen Schulwegeplan gibt. 44 Prozent verneinen dies, 36 Prozent wissen es nicht. Auch unter den Lehrkräften ist die Quote niedrig: Nur 27 Prozent geben an, dass es einen solchen Plan gibt, während über die Hälfte (51 Prozent) dies verneint und 22 Prozent unsicher sind.

Maßnahmen zur Erhöhung der Verkehrssicherheit

Eltern und Lehrkräfte wurden gebeten, Maßnahmen zur Verbesserung der Verkehrssicherheit auf Schulwegen zu bewerten. Beide Gruppen sehen in der Ermutigung der Kinder, den Schulweg eigenständig zu bewältigen, das größte Potential (54 beziehungsweise 60 Prozent). Dahinter steht die Annahme, dass Kinder durch regelmäßiges eigenständiges Zurücklegen des Schulwegs mehr Sicherheit im Straßenverkehr entwickeln – durch Übung, Erfahrung und Routine.

» Ein bewährtes Mittel zur Verbesserung der Verkehrssicherheit ist der Schulwegeplan. Doch nur 20 Prozent der Eltern berichten, dass es an der Schule ihres Kindes einen solchen gibt. «

Häufig genannt wurden zudem Tempo-30-Zonen, gut sichtbare Querungsstellen und sogenannte „Elternhaltestellen“, die jeweils von rund der Hälfte als wirksam eingeschätzt wurden. Auch eine klare Kommunikation gegen das Bringen mit dem Auto sowie das gemeinsame Üben des Schulwegs mit den Eltern werden als hilfreich bewertet (39 beziehungsweise 36 Prozent). Weitere genannte Maßnahmen sind dauerhafte Verkehrsüberwachung, Schulstraßen und Investitionen in Infrastruktur.

Im Elternhaus sprechen laut Befragung rund 60 Prozent der Eltern regelmäßig mit ihren Kindern über sicheres Verhalten im Straßenverkehr, weitere 36 Prozent gelegentlich. Eltern jüngerer Kinder tun dies häufiger. Auch Ablenkung durch Smartphones ist Thema: Etwa die Hälfte der Eltern spricht regelmäßig darüber, ein Drittel gelegentlich. Lehrkräfte berichten, dass sie dieses Thema ebenfalls im Unterricht aufgreifen – insgesamt 39 Prozent, davon 6 Prozent regelmäßig und 33 Prozent gelegentlich. 5 Prozent der Lehrkräfte geben an, dass es in den letzten zwei Schuljahren Schulwegunfälle durch Smartphone-Nutzung gab.

Risiken durch laute Musik oder Noise-Cancelling-Kopfhörer werden von jeweils rund einem Drittel der Eltern regelmäßig oder gelegentlich thematisiert. Auch Lehrkräfte greifen diese Aspekte auf: 9 Prozent regelmäßig, 35 Prozent gelegentlich.

Beim Thema Helmtragen zeigen sich unterschiedliche Einschätzungen: 74 Prozent der Eltern geben an, dass ihr Kind regelmäßig einen Helm trägt, wenn es mit dem Rad oder Roller zur Schule fährt. Lehrkräfte schätzen dies etwas zurückhaltender ein – 52 Prozent gehen davon aus, dass (fast) alle oder die überwiegende Mehrheit der radfahrenden Schülerinnen und Schüler einen Helm tragen.

Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass die Sicherheit auf dem Schulweg stark von der Gestaltung des Verkehrsraums und der pädagogischen Begleitung abhängt. Tempo-30-Zonen und verkehrsberuhigte Bereiche werden mit höherer Sicherheit assoziiert, während infrastrukturelle Mängel und Tempo-50-Zonen häufiger als problematisch gelten. Maßnahmen zur Verkehrserziehung finden sowohl im Elternhaus als auch in der Schule statt, könnten jedoch breiter verankert werden – insbesondere der Schulwegeplan, der bislang nur vereinzelt zum Einsatz kommt. Die eigenständige Bewältigung des Schulwegs durch Kinder wird als besonders wirksam eingeschätzt, da sie zur Entwicklung von Routine und Verkehrskompetenz beiträgt. ●

Autorinnen und Autoren

Stefan Boltz, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Britta Ibal, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Anna-Maria Hessenmöller, Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)

Dr. Annekatrin Wetzstein, Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)



Fußnoten

Sie finden die Fußnoten zu diesem Artikel online unter forum.dguv.de/ausgabe-11-2025/11/#fussnoten

Regress nach Missachtung der Schutzbedürftigkeit von Auszubildenden

Sowohl ausdrückliche Anweisungen an Auszubildende als auch das Dulden unterstützender Tätigkeiten seitens der Ausbilderinnen und Ausbilder begründen bei Missachtung eindeutiger Sicherheitsbestimmungen grobe Fahrlässigkeit ohne Mitverschulden des Auszubildenden.

Es sollte zum Allgemeinwissen in Unternehmen gehören, dass die Arbeitssicherheitsbestimmungen nicht nur für volljährige Arbeitende gelten und zu beachten sind, sondern auch für minderjährige Auszubildende. Für letztere gelten indes zusätzliche Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, die der besonderen physischen und psychischen Situation Minderjähriger Rechnung tragen.

Im konkreten Fall, der den gerichtlichen Entscheidungen zugrunde lag, befand sich ein 16-jähriger Auszubildender zum Elektriker im ersten Lehrjahr zusammen mit dem nach der Beendigung einer langjährigen Geschäftsführertätigkeit einer GmbH nur noch geringfügig beschäftigten Rentner ungesichert auf einem ca. 8 Meter hohen Dach und half, eine schwere Holzpalette vom Dach zu werfen. Unglücklicherweise geriet der Auszubildende mit dem Fuß in eine an der Palette befindliche Plastikschlaufe, wurde deshalb von der heruntergeworfenen Palette mit vom Dach gezogen und verletzte sich schwer. Die zuständige Berufsgenossenschaft erkannte den Unfall als Versicherungsfall an, entschädigte diesen und nahm den Arbeitskollegen auf Erstattung der Aufwendungen gemäß § 110 SGB VII in Anspruch. Da von jeglichen Sicherheitsvorkehrungen abgesehen wurde, obwohl die tödlichen Gefahren jedermann klar vor Augen standen, haben sowohl das Landgericht als auch das Oberlandesgericht Nürnberg eine grobe Fahrlässigkeit des Arbeitskollegen zu Recht bejaht.

Der in Anspruch Genommene verteidigte sich unter anderem mit dem Argument, dass er den Auszubildenden gar nicht aufgefordert habe, ihm zu helfen und er den Auszubildenden damit gar nicht in die von der Rechtsprechung bereits als subjektiv besonders verwerflich anerkannte Situation eines psychischen Zwangs gebracht habe. Wenn der Auszubildende in einer solchen Situation seine Mithilfe anbiete und er diese annehme, führe dies nach Meinung des Beklagten entweder bereits zum Ausschluss seines grob fahrlässigen Handelns oder zu einem erheblichen Mitverschulden des Auszubildenden. Letzterer

Key Facts

- Urteil des LG Nürnberg-Fürth vom 07.03.2025, Az. 19 O 3214/23
- Hinweisbeschluss des OLG Nürnberg vom 27.06.2025, Az. 4 U 598/25
- Beschluss des OLG Nürnberg vom 08.08.2025, Az. 4 U 598/25

Argumentation folgten die Gerichte nicht und sahen aufgrund der besonderen Schutzbedürftigkeit von Auszubildenden sowohl eine grob fahrlässige Verursachung des Arbeitsunfalls des Jugendlichen durch den Kollegen als gegeben an als auch ein Mitverschulden des 16-jährigen Auszubildenden als nicht nachgewiesen.

Das OLG Nürnberg hat in seinem Beschluss vom 08.08.2025 hierzu ausgeführt:

Das grobe Verschulden des Beklagten liegt darin, dass er nicht nur bei Arbeiten auf dem Dach die hierauf bezogenen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften missachtet hat, sondern darüber hinaus als Vorgesetzter gemeinsam mit dem Versicherten eine besonders gefahrenträchtige Tätigkeit auf dem Dach ausgeführt hat. Es kommt insoweit nicht darauf an, ob der Beklagte die Hilfe des Versicherten hinsichtlich der gefährlichen Tätigkeit angefordert hat (Weisung). Er hat es jedenfalls zugelassen, dass sich der Versicherte an dieser Tätigkeit (Herabwerfen der alleine nicht zu bewältigenden Holzpalette vom 8 m hohen ungesicherten Dach) beteiligt hat. Unerheblich ist, dass der Versicherte sich eigentlich gar nicht an der konkreten Arbeit, nämlich dem Herunterwerfen der Paletten, beteiligen sollte. Der Beklagte hat jedenfalls als Vorgesetzter die Hilfeleistung durch den Versicherten angenommen und die Tätigkeit mit diesem gemeinsam ausgeführt. Er hätte als Vorgesetzter des Versicherten nicht nur das ungesicherte Arbeiten auf dem Dach, sondern auch dessen Hilfe hinsichtlich der erkennbar gefährlichen Tätigkeit ablehnen müssen. Das hat er nicht getan.

Darüber hinaus hat das OLG Nürnberg entschieden, dass der Fall einer ausdrücklichen Weisung an einen Untergebenen nur ein Unterfall einer psychischen Zwangslage und damit ein Fall des nicht autonomen Handelns des später Geschädigten darstellt. Das Ausnutzen eines bestehenden Vorgesetztenverhältnisses (in Kenntnis der Gefährlichkeit der gemeinsamen Tätigkeit) steht hinsichtlich des Gewichts des Verschuldens einer ausdrücklichen Weisung gleich. Denn auch wenn ein Auszubildender seinem Vorgesetzten behilflich zur Seite springen wollte, als er gesehen hat, dass dieser mit der schweren Palette nicht alleine zurechtkam, geschah dies, um sich als Auszubildender gegenüber seinem Vorgesetzten zuvorkommend und zupackend zu verhalten. Ob ein Auszubildender hierfür konkret angewiesen war oder er sich aufgrund der Situation von sich aus veranlasst sah, mit anzupacken, wenn sein Vorgesetzter in Not war, ändert nichts daran, dass seine Entscheidung nicht autonom, sondern aufgrund der Umstände und insbesondere des bestehenden Weisungsverhältnisses faktisch erzwungen war, weil er seinem Vorgesetzten helfen musste, um als Auszubildender auf dem Bau gegenüber seinem Vorgesetzten einen guten Eindruck zu machen.

Die Entscheidungen der Nürnberger Gerichte präzisieren und verfeinern die seit längerem existierende Rechtsprechung, wann über die allgemeine Rechtsprechung zu den

Aufwendungsersatzansprüchen von Unfallversicherungsträgern gemäß §§ 110, 111 SGB VII hinaus aufgrund der besonderen Schutzbedürftigkeit von Auszubildenden eine grobe Fahrlässigkeit der Ausbilder bejaht und zugleich ein Mitverschulden des regelmäßig unerfahrenen Auszubildenden ausscheidet. Dies erleichtert in zukünftigen vergleichbaren Fällen die Anspruchsdurchsetzung. ●

Die Inhalte dieser Rechtskolumne stellen allein die Einschätzungen des Autors/der Autorin dar.

Autor

Dr. Jerom Konradi,
Rechtsanwalt bei BUSSE
Rechtsanwälte

Impressum

DGUV forum

Fachzeitschrift für Prävention, Rehabilitation,
Versicherungsrecht, Forschung
12. Jahrgang. Erscheint ab dem 01.01.2026 sechsmal
jährlich

Herausgeber der Fachzeitschrift DGUV forum und Betreiber der Website

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40, 10117 Berlin
<https://forum.dguv.de>

vertreten durch die stellvertretende Hauptgeschäftsführerin
Frau Dr. Edlyn Höller
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
Fax: 030 13001-9876
E-Mail: info@dguv.de
Vereinsregister-Nr. VR 751 B beim Amtsgericht
Charlottenburg

Verantwortlich für redaktionelle Inhalte der Fachzeitschrift DGUV forum und der Website

<https://forum.dguv.de>
Stefan Boltz, DGUV

Chefredaktion

Stefan Boltz (DGUV), Sabine Herbst (DGUV),
Dr. Anna Kavvadias (DGUV)

Redaktion

Elke Biesel (DGUV), Katharina Braun (DGUV),
Susan Haustein (DGUV)

Technische Erstellung und Betreuung der einzelnen Ausgaben der Fachzeitschrift DGUV forum und der Website DGUV forum inklusive Redaktionsassistenten für die Chefredaktion

Raufeld Medien GmbH, Paul-Lincke-Ufer 42/43
10999 Berlin, Telefon: 030 695 665-0
E-Mail: info@raufeld.de

Rechtlicher Hinweis

Die mit Autorennamen versehenen Beiträge in dieser Zeitschrift geben ausschließlich die Meinungen der jeweiligen Verfasser wieder.

Zitierweise der Fachzeitschrift DGUV forum

DGUV forum, Ausgabe, Jahrgang, Link, Abrufdatum

ISSN (Online)

2699 – 7304

OS-Plattform

Die Plattform der EU-Kommission zur Online-Streitbeilegung kann hier eingesehen werden:
www.ec.europa.eu/consumers/odr
Diese befindet sich jedoch auf dem Weg der Abschaltung und nimmt keine neuen Beschwerden mehr an.

Alle Autorinnen und Autoren online unter

[forum.dguv.de/
autorinnen-und-autoren/](https://forum.dguv.de/autorinnen-und-autoren/)

