

## Zusammenfassung

### Einleitung

Dieser Zusammenfassung liegt ein gemeinsamer Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) über psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zugrunde. Er stützt sich auf die ergänzende Tätigkeit der beiden Agenturen, die aus deren unterschiedlichen Aufgabenbereichen resultiert. Der Bericht, in dem auf das komplexe Verhältnis zwischen Gesundheit und Erwerbstätigkeit Bezug genommen wird, enthält vergleichende Informationen über die Prävalenz psychosozialer Risiken bei Arbeitnehmern und untersucht die Zusammenhänge zwischen diesen Risiken auf der einen sowie Gesundheit und Wohlbefinden auf der anderen Seite. Untersucht wird zudem, in welchem Umfang Organisationen Maßnahmen zur Bekämpfung psychosozialer Risiken ergreifen, und es wird beschrieben, was diesbezüglich die Aufgaben von Unternehmen sind. Ferner wird ein Überblick über entsprechende Maßnahmen in sechs Mitgliedstaaten gegeben.

### Politischer Kontext

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist eines der Ziele der EU; in Artikel 151 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union ist festgelegt, dass sich die Mitgliedstaaten für die Förderung der Beschäftigung und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. Die Sicherung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Arbeitnehmer während ihres gesamten Erwerbslebens bildet die Voraussetzung dafür, dass das in der Strategie Europa 2020 verankerte Ziel, den Beschäftigungsstand in der gesamten EU zu erhöhen, erreicht werden kann. Mit der Rahmenrichtlinie aus dem Jahr 1989 über Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit werden Arbeitgeber verpflichtet, Präventivmaßnahmen zum Schutz vor Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen zu ergreifen; analog dazu müssen in den Strategien der Unternehmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz auch psychosoziale Risiken thematisiert werden. Auch die Sozialpartner haben die Bedeutung von psychosozialen Risiken erkannt und die Rahmenvereinbarungen über arbeitsbedingten Stress (2004) sowie gegen Belästigung und Gewalt bei der Arbeit (2007) abgeschlossen. Diese Vereinbarungen stellen eine Verpflichtung zur Entwicklung und Anwendung ihres Inhalts auf nationaler Ebene dar.

### Wichtigste Erkenntnisse

In Europa geben 25 % der Arbeitnehmer an, dass sie während ihrer Arbeitszeit immer oder meistens arbeitsbedingtem Stress ausgesetzt sind, und ein ähnlich großer Anteil gibt an, dass sich ihre Arbeit

negativ auf ihre Gesundheit auswirkt. Psychosoziale Risiken tragen zu diesen negativen Auswirkungen der Arbeit bei.

Die häufigsten Risiken hängen mit der Art der von den Arbeitnehmern auszuführenden Tätigkeiten zusammen – beispielsweise damit, ob sie monoton oder komplex sind – sowie mit der Arbeitsintensität. Eine hohe Arbeitsintensität wird mit negativen Folgen für die Gesundheit und das Wohlbefinden, insbesondere mit arbeitsbedingtem Stress, assoziiert.

Über Gewalt und Belästigung wird zwar weniger häufig berichtet, doch sie wirken sich sehr negativ auf das Wohlbefinden aus. Andere Arbeitsbedingungen wie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben sowie soziale Unterstützung haben einen positiven Einfluss.

Einige psychosoziale Risikofaktoren treten seit 2005 weniger häufig auf. So beklagen sich heute weniger Menschen über zu viele Überstunden und fehlende soziale Unterstützung. Allerdings hat die Unsicherheit der Arbeitsplätze zugenommen, und ein Fünftel aller Arbeitnehmer macht Überstunden oder hat keine geregelten Arbeitszeiten. Aus einigen Ländern wurde in letzter Zeit über eine Zunahme der Arbeitsbelastung sowie von Gewalt und Belästigungen berichtet; damit einhergehen Veränderungen am Arbeitsplatz im Zuge der Wirtschaftskrise.

Im Allgemeinen besteht ein Zusammenhang zwischen dem jeweiligen Sektor und Unterschieden in den Arbeitsbedingungen einzelner Gruppen von Arbeitnehmern. Es gibt aber auch geschlechtsspezifische Unterschiede, die nicht notwendigerweise etwas mit dem Sektor zu tun haben – so arbeiten Männer länger, und Frauen müssen mehr Schwierigkeiten in ihrer beruflichen Entwicklung überwinden.

Psychosoziale Risiken stellen für die Mehrzahl der Unternehmen ein Problem dar: Fast 80 % der Führungskräfte äußern sich besorgt über arbeitsbedingten Stress, und für fast ein Fünftel sind Gewalt und Belästigung ein besorgniserregendes Problem. Im Hinblick auf organisatorisch bedingt Risiken, die sich individuell auswirken, messen



Führungskräfte dem Zeitdruck und dem Umgang mit schwierigen Kunden, Patienten und Schülern den größten Stellenwert bei. Trotz dieser Probleme verfügen weniger als ein Drittel der Unternehmen über Verfahren für den Umgang mit solchen Risiken.

Die vorliegenden Erkenntnisse deuten darauf hin, dass die Gefahren für das psychosoziale Wohlbefinden nicht mittels einer einzigen Maßnahme bekämpft werden können, sondern dass dafür ein mehrere Stufen umfassender Prozess erforderlich ist, der Veränderungen im Arbeitsumfeld notwendig macht. Maßnahmen auf Unternehmensebene lassen sich am besten im Rahmen eines strukturierten Prozesses durchführen und sind vor allem dann erfolgreich, wenn sie unter aktiver Mitwirkung der Arbeitnehmer erfolgen.

Informationen für Unternehmen, die sie bei der Bekämpfung von psychosozialen Risiken unterstützen sollen, sind am häufigsten dann wirksam, wenn sie einen Ansatz bieten, der auf das Maß der Bereitschaft zur Veränderung im Unternehmen sowie die spezifischen Risiken im Unternehmen und im jeweiligen Sektor abgestimmt werden kann. Eine Patentlösung in Bezug auf psychosoziale Risiken gibt es nicht, wohl aber eine Vielzahl wirkungsvoller Ansätze, die von Unternehmen in ganz Europa umgesetzt wurden.

Auf politischer Ebene tragen Rechtsvorschriften und die Initiativen der Sozialpartner zur Prävention im Bereich der psychosozialen Risiken bei. Der soziale Dialog hat maßgeblichen Anteil an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Anhand von Beispielen, die Rechtsvorschriften oder Inspektionen, die Bereitstellung praktischer Instrumente oder die Mitwirkung der Sozialpartner betreffen, wird in dem Bericht auf Strategien für den Umgang mit psychosozialen Risiken auf der Ebene der Mitgliedstaaten verwiesen. Allerdings weisen die Strategien in den einzelnen europäischen Ländern keinen einheitlichen Entwicklungsstand auf, was sich mit den unterschiedlichen Traditionen im Hinblick auf den sozialen Dialog und unterschiedlichen Ansätzen der Regierungen erklären lässt, die häufig damit zusammenhängen, welche Bedeutung die einzelnen Länder psychosozialen Risiken beimessen.

## Empfehlungen für die Politik

- Politische Entscheidungsträger und die für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Risikoprävention verantwortlichen Interessenvertreter müssen die für unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmern spezifischen psychosozialen Risiken berücksichtigen.
- Im Einklang mit dem in der Strategie Europa 2020 verankerten Ziel, den Beschäftigungsstand zu erhöhen, sollten vor allem diejenigen Risiken in Angriff genommen werden, denen Arbeitnehmer am häufigsten ausgesetzt sind, wie spezifische Probleme in Verbindung mit der Art der Tätigkeit oder einer hohen Arbeitsintensität und Probleme, die deutliche Auswirkungen auf die Erträglichkeit der Arbeitssituation haben, wie z. B. Gewalt und Belästigungen.
- Die wachsende Bedeutung, die dem psychosozialen Arbeitsumfeld eingeräumt wird, und die Tatsache, dass dringend

etwas gegen psychosoziale Risiken unternommen werden sollte, müssen sich in der Umsetzung von Präventivmaßnahmen niederschlagen, insbesondere in Ländern, in denen nur wenige Unternehmen über ein Konzept für den Umgang mit psychosozialen Risiken verfügen. Praktische Orientierungshilfen können gerade in kleineren Unternehmen eine wichtige Rolle spielen und gesetzliche Auflagen ergänzen.

- Der auf verschiedenen Ebenen – von der EU-Ebene bis zur Arbeitsplatzebene – geführte soziale Dialog trägt zu einer Sensibilisierung für psychosoziale Risiken bei und fördert die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen auf der Ebene der jeweiligen Organisation. Die Entwicklung in diesem Bereich sollte fortgesetzt werden, insbesondere in Ländern mit politischem Nachholbedarf.
- Maßnahmen zur Unterbindung psychosozialer Risiken lassen sich am besten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (§5 Arbeitsschutzgesetz) umsetzen. Psychosoziale Risiken lassen sich in solchen Unternehmen erfolgreicher vermeiden bzw. verringern, in denen ein gut funktionierendes System für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz existiert.
- Politische Entscheidungsträger sollten darüber nachdenken, wie sie Frauen besser in den Arbeitsmarkt einbinden und gleichzeitig die Qualität der Arbeitsbedingungen allgemein erhalten und verbessern können. Die Thematisierung von Fragen in Verbindung mit der Arbeitszeit und der beruflichen Entwicklung kann dazu einen Beitrag leisten.
- Unsichere Arbeitsverhältnisse können sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Mit der Entwicklung von ganzheitlichen Strategien für die Bereiche Beschäftigung, berufliche Entwicklung, sozioökonomische Unterstützung und Umstrukturierung kann den Ursachen und Folgen der Arbeitsplatzunsicherheit entgegengewirkt werden.

## Weitere Informationen

Diese Zusammenfassung wurde dem Bericht „Psychosoziale Risiken in Europa: Prävalenz und Präventionsstrategien“ entnommen, der abrufbar ist unter <http://eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention> und <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>. Er liegt zudem in 25 Sprachen vor, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/publications/executive-summary/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention-executive-summary> und <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention/view>.

