

Psychosoziale Risiken für das Wohlergehen der Beschäftigten: Lehren aus der COVID 19-Pandemie

Einleitung

Psychosoziale Risiken werden definiert als soziale und organisatorische Aspekte der Arbeitsgestaltung und des Arbeitsmanagements, die physische oder psychische Schäden verursachen könnten. Diese Risiken wirken sich nicht nur auf die Beschäftigten aus, sondern haben auch erhebliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Auswirkungen, z. B. im Zusammenhang mit steigenden Gesundheits- und Sozialkosten und Produktivitätsverlusten. Da Fehlzeiten aufgrund von psychischen Erkrankungen zunehmen, bemühen sich die Entscheidungstragenden in der Politik auf EU-Ebene, die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz, ihre Triebkräfte und ihre Auswirkungen besser zu verstehen.

In diesem Bericht wird die Prävalenz einiger der wichtigsten psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz, d. h. die Stressfaktoren, denen Beschäftigte ausgesetzt sind, untersucht. Diese sind hohe Arbeitsintensität, unsoziale Arbeitszeiten, Arbeitsplatzunsicherheit, finanzielle Sorgen sowie Gewalt, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Außerdem wird die Verfügbarkeit von Ressourcen am Arbeitsplatz untersucht, die negative Auswirkungen von Stressfaktoren abmildern, wie z. B. flexible Arbeitszeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Studie stützt sich auf Daten der Europäischen telefonischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCTS) aus dem Jahr 2021, die die Situation während der COVID 19-Pandemie widerspiegelt. Darüber hinaus konzentriert sich der Bericht auf die Risiken im Zusammenhang mit Telearbeit, die seit Beginn der Pandemie enorm zugenommen hat.

Politischer Kontext

Die Rahmenrichtlinie für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verpflichtet Arbeitgeber rechtlich dazu, Sicherheits- und Gesundheitsrisiken – einschließlich psychosozialer Risiken – am Arbeitsplatz zu verhüten, zu bewerten und zu bekämpfen. Ihre Umsetzung ist in den Mitgliedstaaten uneinheitlich, da psychosoziale Risiken sowie der Ansatz und der Anwendungsbereich der jeweiligen Rechtsrahmen, mit denen sie angegangen werden, je nach Land unterschiedlich sind. Die Rahmenvereinbarungen der

EU-Sozialpartner über die Bekämpfung von Gewalt, Belästigung/Mobbing und Stress am Arbeitsplatz haben in den meisten Mitgliedstaaten zur Entwicklung entsprechender Vorschriften beigetragen, reichen aber möglicherweise nicht aus, um umfassend gegen diese Risiken anzugehen. Im Strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027 heißt es, dass Änderungen der Arbeitsbedingungen erforderlich sind, um psychosozialen Risiken zu begegnen.

Nach der Pandemie wurde das Thema der psychischen Gesundheit Teil der politischen Diskussion auf EU-Ebene. In einer Entschließung des Europäischen Parlaments wurden daher die Einrichtungen und Mitgliedstaaten der EU aufgefordert, die hohe Prävalenz arbeitsbedingter psychischer Gesundheitsprobleme anzuerkennen und Wege zu ihrer Verhütung zu finden. Ferner wurde betont, dass Gewalt, Diskriminierung und Belästigung/Mobbing am Arbeitsplatz beseitigt werden müssen. In der Mitteilung der Europäischen Kommission über ein ganzheitliches Konzept in Sachen psychische Gesundheit vom Juni 2023 wird die Möglichkeit einer mittelfristigen Initiative auf EU-Ebene zu psychosozialen Risiken vorgeschlagen.

Wichtigste Erkenntnisse

- Bei den im Wandel befindlichen Arbeitsplätzen in Europa, die durch eine zunehmende Digitalisierung geprägt sind, ist eine höhere Prävalenz von hoher Arbeitsintensität (laut 4 von 10 Beschäftigten) und unsozialen Arbeitszeiten, einschließlich Arbeiten in der Freizeit (nach Angaben eines ähnlichen Anteils), zu verzeichnen. Eine hohe Arbeitsintensität war am häufigsten bei Führungskräften, Fachkräften, technischen Fachkräften sowie Büro- und Hilfskräften anzutreffen, insbesondere im Bauwesen, im Bereich der Finanzdienstleistungen und im Gesundheitssektor. Unsoziale Arbeitszeiten waren bei Führungskräften aller Wirtschaftszweige sowie bei gering qualifizierten Beschäftigten im Verkehrs- und Lagerwesen am häufigsten. Diese arbeitsplatzbedingten Stressfaktoren wirken sich negativ auf Gesundheit und Wohlbefinden sowie auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus.

- Rund 14 % der Beschäftigten berichteten von Arbeitsplatzunsicherheit und 26 % von finanziellen Sorgen. Am häufigsten war die Arbeitsplatzunsicherheit bei jungen Beschäftigten, die nur über einen Grundschulabschluss verfügten, in einfachen Berufen tätig waren oder als Anlagen- und Maschinenbediener, Handwerker oder Verkäufer arbeiteten. Von den Beschäftigten mit Grundschulabschluss gab die Hälfte an, dass sie Mühe haben, über die Runden zu kommen, was ebenso von einem hohen Anteil der Beschäftigten in einfachen Berufen und im Dienstleistungssektor angegeben wurde. Denjenigen, die mit diesen Problemen konfrontiert waren, fehlte es oft an beruflichen Ressourcen, sodass sie sich nicht gehört, nicht gesehen und nicht unterstützt fühlten und nicht in der Lage waren, ihre Situation zu verbessern.
- Etwa 13 % der Beschäftigten gaben an, negativem sozialen Verhalten ausgesetzt gewesen zu sein (wie verbalem Missbrauch oder Drohungen, unerwünschter sexueller Aufmerksamkeit oder Mobbing, Belästigung oder Gewalt), während 12 % sich am Arbeitsplatz diskriminiert fühlten. Beschäftigte im Gesundheitswesen und in der öffentlichen Verwaltung sowie in gering qualifizierten Berufen waren am ehesten diesen Verhaltensweisen ausgesetzt. Innerhalb dieser Branchen und Berufe waren Beschäftigte, die häufig mit Dritten (wie Kunden und Patienten) zu tun hatten, am stärksten betroffen. Negatives soziales Verhalten und Diskriminierung haben sehr schädliche und lang anhaltende Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden.
- Im Allgemeinen verfügten Beschäftigte, die ganz oder teilweise Telearbeit leisteten, über mehr Ressourcen als diejenigen, die nur in den Räumlichkeiten ihres Arbeitgebers arbeiteten. Dies hängt bis zu einem gewissen Grad mit den Merkmalen ihres Beruf und ihrer Branche zusammen. Viele berichteten jedoch von einer hohen Arbeitsintensität und von Arbeiten in ihrer Freizeit.
- Die Prävalenz psychosozialer Risiken ist in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich, was sowohl die Unterschiede in den Arbeitsmarktstrukturen als auch die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Bekämpfung solcher Risiken widerspiegelt. Die Unterschiede in der Prävalenz hängen höchstwahrscheinlich auch mit den unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für den Umgang mit psychosozialen Risiken zusammen.
- Aus sektoraler Sicht sind hochqualifizierte und mittelqualifizierte Beschäftigte im Gesundheitssektor am ehesten mit negativem Sozialverhalten, hoher Arbeitsintensität und unsozialen Arbeitszeiten konfrontiert; daher ist ein relativ hoher Prozentsatz von Ärztinnen/Ärzten, Krankenpflegekräften und anderen Angehörigen der Gesundheitsberufe dem Risiko ausgesetzt, dass ihre Gesundheit durch die Arbeit Schaden nimmt.

Empfehlungen für die Politik

- Die erhöhte Prävalenz einiger psychosozialer Risiken an den Arbeitsplätzen in der EU während der Pandemie und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten erfordern Maßnahmen der Regierungen und der Sozialpartner, um sicherzustellen, dass die in der Rahmenrichtlinie verankerten Grundsätze für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Arbeitsplatz in Bezug auf psychosoziale Risiken wirksam umgesetzt werden.
- Die politischen Maßnahmen sollten darauf abzielen, sowohl das Ausmaß psychosozialer Risiken an Arbeitsplätzen in der EU als auch die Unterschiede bei der Prävalenz dieser Risiken in den Mitgliedstaaten zu verringern.
- In einigen Fällen besteht bei Beschäftigten, die einem psychosozialen Risiko ausgesetzt sind, auch die Wahrscheinlichkeit anderer arbeitsbezogener Risiken. Dies bedeutet, dass in Politik und Praxis ein ganzheitlicher Ansatz für die Prävention psychosozialer Risiken erforderlich ist, bei dem das gesamte soziale Umfeld und die Arbeitsplatzkultur berücksichtigt und die Ressourcen bereitgestellt werden müssen, die zu ihrer Verbesserung beitragen (z. B. soziale Unterstützung und organisatorische Teilhabe). In anderen Fällen, z. B. wenn Beschäftigte Arbeitsplatzunsicherheit und finanzielle Sorgen haben, muss auch eine makroökonomische und soziale Perspektive Eingang finden.
- Die ungleiche Verteilung der Risiken nach Branchen und Berufen erfordert spezifische Maßnahmen und einen sozialen Dialog auf Unternehmens- und Branchenebene. So ist beispielsweise die Arbeitsintensität bei Führungskräften und Fachkräften in den verschiedenen Branchen weiter verbreitet, während Arbeitsplatzunsicherheit und finanzielle Schwierigkeiten bei gering qualifizierten Berufen häufiger zu beobachten sind, wie auch negatives soziales Verhalten und Diskriminierung bei denjenigen, die bei der Arbeit häufig mit Dritten zu tun haben, häufig vorkommt.
- Mit der Zunahme der Telearbeit erlebt ein hoher Prozentsatz von Beschäftigten in der EU Beeinträchtigungen in Bezug auf die Ausgewogenheit von Beruf und Privatleben, eine hohe Arbeitsintensität und unsoziale Arbeitszeiten. Die Bewältigung der hohen Prävalenz dieser Risiken angesichts der potenziellen weiteren Ausweitung der Telearbeit und der flexiblen Arbeit erfordert besondere Aufmerksamkeit, möglicherweise in verschiedenen Regelungsbereichen (wie Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Arbeitszeiten und Recht auf Nichterreichbarkeit). Darüber hinaus sind die Vorteile der Fernarbeit möglicherweise nicht allen Beschäftigten zugänglich, weshalb das Recht auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben und der Zugang zu flexibler Arbeit und anderen psychosozialen Ressourcen durch andere Maßnahmen gewährleistet werden sollten.

Weitere Informationen

Der Bericht *Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID 19 pandemic* (Psychosoziale Risiken für das Wohlergehen der Beschäftigten: Lehren aus der COVID-19-Pandemie) ist abrufbar unter <https://eurofound.link/ef23001>

Forschungsleiter: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu