



ANGENOMMENE TEXTE

P10_TA(2026)0326

Psychosoziale Risiken, Stress und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 6. Oktober 2026 mit Empfehlungen an die Kommission zu psychosozialen Risiken, Stress und psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz (2026/2023(INL))

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),
- unter Hinweis auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere Artikel 1, 3, 21, 27, 31 und 35,
- unter Hinweis auf die europäische Säule sozialer Rechte, insbesondere Grundsatz 10 zu einem gesunden, sicheren und geeigneten Arbeitsumfeld,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit¹ („Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“),
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden²,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates³,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit⁴, insbesondere Artikel 12,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des

¹ ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>.

² ABl. L 305 vom 26.11.2019, S. 17, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj>.

³ ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>.

⁴ ABl. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung⁵, die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union⁶ und die Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft⁷,

- unter Hinweis auf die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zu arbeitsbedingtem Stress (2004),
- unter Hinweis auf die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007),
- unter Hinweis auf den Strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027, in dem die wichtigsten Prioritäten mit Blick auf die Antizipierung und Bewältigung des Wandels in der neuen Arbeitswelt, die Verbesserung der Prävention von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Stärkung der Vorsorge für künftige Gesundheitskrisen festgehalten sind,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 10. März 2022 zu einem neuen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für die Zeit nach 2020 (einschließlich eines besseren Schutzes von Arbeitnehmern vor einer Gefährdung durch schädliche Stoffe, Stress bei der Arbeit und repetitive Bewegungen) (2022/2165(INI))⁸,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 5. Juli 2022 zu der psychischen Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt (2021/2098(INI))⁹,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 21. Januar 2021 mit Empfehlungen an die Kommission zum Recht auf Nichterreichbarkeit (2019/2181(INL))¹⁰,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. Dezember 2023 zu psychischer Gesundheit (2023/2074(INI))¹¹,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 17. Dezember 2025 mit Empfehlungen an die Kommission zu der Gestaltung der Zukunft des Arbeitslebens durch Digitalisierung, künstliche Intelligenz und algorithmisches Management am Arbeitsplatz (2025/2080(INL))¹²,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Prekäre Beschäftigung und psychische Gesundheit“ (SOC/745-EESC-2023),

⁵ ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>.

⁶ ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>.

⁷ ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>.

⁸ ABl. C 347 vom 9.9.2022, S. 122.

⁹ ABl. C 47 vom 7.2.2023, S. 63.

¹⁰ ABl. C 456 vom 10.11.2021, S. 161.

¹¹ ABl. C, C/2024/4162, 2.8.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4162/oj>.

¹² ABl. C, C/2026/2154, 6.5.2026, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2154/oj>.

- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates zur psychischen Gesundheit (15971/23),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 4. Dezember 2025 mit dem Titel „Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze“ (COM(2025)0944),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 5. März 2026 mit dem Titel „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2026-2030“ (COM(2026)0113),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 7. Juni 2023 über eine umfassende Herangehensweise im Bereich der psychischen Gesundheit (COM(2023)0298),
- unter Hinweis auf die im Mai 2023 veröffentlichte Studie der Fachabteilung des Europäischen Parlaments mit dem Titel „Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace“ (Mindestanforderungen an Gesundheit und Sicherheit zum Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz),
- unter Hinweis Eurofound (2024), Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2024: Erste Ergebnisse, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg,
- unter Hinweis auf die Berichte der EU-OSHA über psychosoziale Risiken und Stress am Arbeitsplatz und insbesondere ihren am 13. November 2025 veröffentlichten Bericht mit dem Titel „Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector“ (Arbeitsbedingte psychosoziale Risiken und psychische Gesundheit im Gesundheits- und Sozialwesen in der EU),
- unter Hinweis auf die Leitlinien der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz (Guidelines on mental health at work, 2022),
- unter Hinweis auf den Bericht des WHO-Regionalbüros für Europa mit dem Titel „Mental Health of Nurses and Doctors survey in the European Union, Iceland and Norway“ (Untersuchung zur psychischen Gesundheit von Pflegekräften und Ärzten in der Europäischen Union, Island und Norwegen), der am 10. Oktober 2025 veröffentlicht wurde,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 17. September 2026 zu einem EU-Krisenplan für Arbeitskräfte im Gesundheitswesen: Nachhaltigkeit der Gesundheitssysteme und Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen (2025/2062(INI))¹³,
- unter Hinweis auf den Kurzbericht der WHO und der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) aus dem Jahr 2022 mit dem Titel „Mental health at work: policy brief“ (Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Kurzbericht),
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Rechtsausschusses zu der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage,

¹³ Angenommene Texte, P10_TA(2026)0312.

- gestützt auf die Artikel 47 und 55 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses für öffentliche Gesundheit,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A10-0225/2026),
- A. in der Erwägung, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken und ihre Auswirkungen viele Faktoren haben und in erster Linie aus der Exposition gegenüber Risikofaktoren im Zusammenhang mit der Organisation, der Gestaltung und dem Management der Arbeit sowie aus dem sozialen und beziehungsbezogenen Kontext der Arbeit resultieren; in der Erwägung, dass Arbeitnehmer häufig gleichzeitig mehreren und sich gegenseitig beeinflussenden Risikofaktoren ausgesetzt sind und sich die negativen Auswirkungen arbeitsbedingter psychosozialer Risiken durch diese kumulative und kombinierte Belastung verstärken können;
- B. in der Erwägung, dass die Organisation, Finanzierung und Bereitstellung von Gesundheitsdiensten und medizinischer Versorgung, einschließlich Dienstleistungen im Bereich der psychischen Gesundheit, in der Verantwortung der Mitgliedstaaten liegt; in der Erwägung, dass bei den Maßnahmen der EU im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz die nationalen Zuständigkeiten geachtet werden sollten;
- C. in der Erwägung, dass zwischen arbeitsbedingten psychosozialen Risiken und psychischer Gesundheit unterschieden werden muss, wobei Organisationen wie die ILO¹⁴ und die WHO¹⁵ darauf hinweisen, dass im Falle schlechter Gesundheitsergebnisse die psychische Gesundheit das „Ergebnis“ und arbeitsbedingte psychosoziale Risiken die „Ursache“ sind;
- D. in der Erwägung, dass laut dem Bericht der IAO mit dem Titel „The psychosocial working environment: Global developments and pathways for actions“¹⁶ (Das psychosoziale Arbeitsumfeld: Globale Entwicklungen und mögliche Maßnahmen) jedes Jahr mehr als 840 000 Menschen an gesundheitlichen Problemen im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken sterben; in der Erwägung, dass die Exposition gegenüber psychosozialen Risikofaktoren – wie übermäßige Arbeitsbelastung, nicht angemessen begründete Arbeitsgeschwindigkeit und unerreichbare Ziele, Arbeitskräftemangel, einschließlich unsicherer Personalausstattung, Mobbing und sexuelle Belästigung, fehlende Autonomie oder mangelnder Einfluss, keine Rollenklarheit und unwirksame Kommunikation, Verwischen der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben durch Erwartungshaltungen in Bezug auf dauerhafte Erreichbarkeit, Arbeitsplatzunsicherheit, schlechtes Geschäftsführungs- und Teamverhalten, nicht funktionierende leistungs- und verdienstorientierte Bewertungssysteme, Schikane am Arbeitsplatz, einschließlich Herabstufung der persönlichen Würde und Untergrabung der beruflichen Identität und Mobbing – die arbeitsbezogenen psychosozialen Risiken erheblich steigern und wirksam verhindert und bewältigt werden sollten, damit für gute Arbeitsbedingungen und ein gesundes Arbeitsumfeld gesorgt ist und die Produktivität gefördert wird;
- E. in der Erwägung, dass eine hochwertige Geschäftsführung und Unterstützung sowie

¹⁴ <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>.

¹⁵ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

¹⁶ <https://www.ilo.org/resource/news/840000-deaths-year-linked-psychosocial-risks-work>.

positive Beziehungen am Arbeitsplatz erheblich zum psychischen Wohlbefinden am Arbeitsplatz beitragen und als Schutzfaktoren gegen psychosoziale Risiken fungieren können;

- F. in der Erwägung, dass die Exposition gegenüber psychosozialen Risikofaktoren am Arbeitsplatz schwerwiegende negative Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit der Arbeitnehmer hat, darunter arbeitsbedingter Stress, Burnout, Angststörungen, Depressionen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Störungen der zwischenmenschlichen Beziehungen, die das Arbeitsumfeld beeinflussen, Konsum von Anxiolytika oder Alkohol, Rauchen, Erkrankungen des Bewegungsapparats und langfristige Arbeitsunfähigkeit, die den Verlust des Arbeitsplatzes oder Kündigungen zur Folge haben können; in der Erwägung, dass umgekehrt ein gutes psychosoziales Arbeitsumfeld sowohl die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer und Unternehmen als auch die persönliche Entwicklung sowie das geistige und körperliche Wohlergehen der Arbeitnehmer verbessert;
- G. in der Erwägung, dass psychosoziale Risikofaktoren am Arbeitsplatz negative Auswirkungen auf Behinderungen und chronische Erkrankungen wie Diabetes, Epilepsie, Autoimmunerkrankungen oder rheumatische Erkrankungen und Erkrankungen des Bewegungsapparats haben können; in der Erwägung, dass diese Erkrankungen angemessene Unterstützungsmaßnahmen am Arbeitsplatz erfordern;
- H. in der Erwägung, dass in der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen von Eurofound aus dem Jahr 2024¹⁷ deutlich wird, dass in der Union die meisten Arbeitnehmer angeben, bei guter oder sehr guter Gesundheit zu sein, und dieser Anteil im Laufe der Jahre gestiegen ist, nämlich von 77 % im Jahr 2010 auf 78 % im Jahr 2015 und 80 % im Jahr 2024; in der Erwägung, dass die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2023¹⁸ von Eurofound zeigt, dass die Exposition gegenüber hoher Arbeitsintensität von 27 % im Jahr 2015 auf 40 % im Jahr 2021 gestiegen ist und jeder dritte Arbeitnehmer hoher Arbeitsintensität ausgesetzt ist, enge Fristen einhalten muss oder in seiner Freizeit arbeitet, und dass eine hohe Arbeitsintensität nach wie vor eine der wichtigsten Ursachen psychosozialer Risiken darstellt und gezielte organisatorische Maßnahmen für die Steuerung der Arbeitsbelastung und der Personalausstattung erforderlich macht; in der Erwägung, dass dies besonders gravierende Auswirkungen in Branchen hat, die durch ununterbrochenen Schichtbetrieb, Nachtarbeit und strukturellen Personalmangel gekennzeichnet sind;
- I. in der Erwägung, dass die WHO einen gesunden Arbeitsplatz als ein Umfeld definiert, in dem Arbeitnehmer und Führungskräfte zusammenarbeiten, um die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen aller Arbeitnehmer und die Nachhaltigkeit des Arbeitsplatzes zu fördern; in der Erwägung, dass zur Verbesserung der Gesundheit der Arbeitnehmer nicht nur i) das physische Arbeitsumfeld, sondern auch ii) die Arbeitsorganisation und die Arbeitsplatzkultur, iii) die persönlichen

¹⁷ Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report (Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2024: Überblicksbericht), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

¹⁸ Eurofound (2023), Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic (Psychosoziale Risiken für das Wohlbefinden der Beschäftigten: Lehren aus der COVID 19-Pandemie), Europäische telefonische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2021.

Gesundheitsressourcen am Arbeitsplatz und iv) die soziale Verantwortung der Unternehmen und Möglichkeiten der Einbeziehung der Gemeinschaft berücksichtigt werden sollten¹⁹;

- J. in der Erwägung, dass Faktoren, die mit dem Geschlecht, dem Alter und der Berufstätigkeit im Zusammenhang stehen, eine Rolle bei der Dynamik am Arbeitsplatz und in verschiedenen Bereichen spielen können; in der Erwägung, dass Berichten zufolge alle Arbeitnehmer ein sicheres Arbeitsumfeld als wichtigsten Aspekt für ihre körperliche und psychische Gesundheit angeben; in der Erwägung, dass der Index für das soziale Umfeld bei Frauen gesunken ist, begleitet von einer gleichzeitigen Verschlechterung des Index für die Arbeitsintensität, während sich letzterer bei Männern verbessert hat²⁰, was insgesamt dazu führt, dass mehr Männer als Frauen bei guter Gesundheit sind;
- K. in der Erwägung, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken erhebliche soziale und wirtschaftliche Kosten verursachen, darunter Absentismus, Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt, höhere Vorruhestandsquoten sowie höhere Fehlzeiten aufgrund von Krankheit, eine geringere Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit in der gesamten Union, die jährlich Kosten in Höhe von Hunderten Milliarden Euro verursachen,²¹ den Druck auf die Gesundheitssysteme sowie die öffentlichen Gesundheitsausgaben erhöhen und auf die etwa 60 % der Fehltage in der EU entfallen, und damit zum Arbeitskräftemangel und zu einer höheren Arbeitsintensität für Arbeitnehmer in von einem solchen Mangel betroffenen Organisationen beitragen; in der Erwägung, dass die Bewältigung von arbeitsbedingten psychosozialen Risiken und arbeitsbedingtem Stress und die Befassung mit psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz sowohl den Arbeitnehmern als auch den Arbeitgebern zugutekommen, indem sie zur Produktivität und Innovation sowie zur Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen und kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beitragen, was letztlich der Wirtschaft und Gesellschaft im Allgemeineren zugute kommt;
- L. in der Erwägung, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken die Belastung der Gesundheitssysteme und öffentlichen Gesundheitsausgaben verschärfen, was auch Auswirkungen auf die finanzielle Tragfähigkeit öffentlicher und privater Organisationen hat; in der Erwägung, dass Investitionen in Prävention, Frühintervention und zugängliche Beratungsdienste den Druck auf Gesundheits- und Sozialschutzsysteme verringern und daher eine wesentliche Komponente der präventiven Politik im Bereich der öffentlichen Gesundheit darstellen;
- M. in der Erwägung, dass negatives Sozialverhalten, einschließlich Beleidigungen, Verletzungen der persönlichen Würde und Untergrabung der beruflichen Identität,

¹⁹ Weltgesundheitsorganisation (WHO) (2010), WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices (Rahmen und Modell der WHO für einen gesunden Arbeitsplatz: Hintergrund und unterstützende Literatur und Verfahren). <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/70cf9aff-6a33-4897-9328-f96d0ece89f1/content>.

²⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-overview-report>.

²¹ <https://www.etui.org/news/first-time-european-report-puts-price-stress-work> und zuvor [angenommene Entschlüsse des Europäischen Parlaments zu der psychischen Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt \(2022\)](#) und zu [psychischer Gesundheit \(2023\)](#).

Drohungen, Schikane, psychologische und sexuelle Gewalt und Belästigung oder missbräuchliches Verhalten von Arbeitgebern, Kollegen, Vorgesetzten, Führungskräften oder Autoritätspersonen, besonders schwerwiegende und lang anhaltende Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer hat; in der Erwägung, dass gegen dieses Verhalten u. a. im Rahmen des sozialen Dialogs vorgegangen werden sollte, wobei der Schwerpunkt auf den Bereichen liegen sollte, in denen diese Risiken besonders häufig auftreten; in der Erwägung, dass Frauen am Arbeitsplatz häufiger Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass das gesamte Spektrum von Belästigung und Gewalt, einschließlich Gewalt durch Dritte und Cybergewalt durch Kunden, Patienten, Pflegebedürftige oder Nutzer von Dienstleistungen, einem geschlechtersensiblen Ansatz folgend ausdrücklich anerkannt und proaktiv bekämpft werden sollte;

- N. in der Erwägung, dass Personen, die im Dienstleistungssektor arbeiten, in denen die meisten Posten von Frauen besetzt werden, z. B. Gesundheits- und Sozialpflege, Bildung sowie öffentliche Verwaltung, und Branchen mit Berufen mit Kundenkontakt wie Fahrgastbeförderung besonders anfällig für akute und hohe psychosoziale Risiken sind, was auf die hohe Arbeitsintensität, Arbeitskräftemangel, schwierige Arbeitsbedingungen und Exposition gegenüber Gewalt durch Dritte zurückzuführen ist; in der Erwägung, dass Übergriffe auf Gesundheitspersonal, sozialmedizinisches Personal und Notfallpersonal besonders akut sind; in der Erwägung, dass Militärpersonal, Arbeitskräfte, die Online-Inhalte moderieren,²² Landwirte und landwirtschaftliche Erwerbspersonen sowie Arbeitskräfte in Schlachthöfen und im Bereich Fleischverpackung²³ auch mit einem hohen Maß an arbeitsbedingtem Stress und psychosozialen Risiken im Zusammenhang mit der Art und Intensität ihrer Arbeit konfrontiert sind; in der Erwägung, dass diese sektorspezifischen Risiken maßgeschneiderte Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen erfordern, u. a. Gewährleistung einer sicheren Personalausstattung, angemessener Finanzierung, förderlicher Geschäftsführungsverfahren mit angemessener Aufsicht, des Zugangs zu Dienstleistungen im Bereich der psychischen Gesundheit und angemessener Arbeitsbedingungen, was für den Schutz der körperlichen wie auch der geistigen Gesundheit der Arbeitskräfte in diesen Branchen von entscheidender Bedeutung ist;
- O. in der Erwägung, dass den Ergebnissen der Umfrage der WHO/Europa MeND²⁴ zufolge ein Drittel aller Ärzte und Pflegekräfte angibt, Symptome einer Depression zu haben, jeder zehnte Befragte passive Suizidgedanken hat, ein Drittel der Ärzte und Pflegekräfte Mobbing oder gewalttätige Drohungen am Arbeitsplatz erlebt hat und jeder zehnte Befragte angibt, bereits Opfer von körperlicher Gewalt oder sexueller Belästigung gewesen zu sein; in der Erwägung, dass die Bewältigung dieser Probleme auch eine Grundvoraussetzung dafür ist, dass die Patientensicherheit ebenso gewährleistet ist wie die Qualität und Kontinuität der Pflege und dass die Qualität öffentlicher Dienste und das Wohlbefinden der Arbeitskräfte in diesem Bereich garantiert sind;
- P. in der Erwägung, dass Menschen, die selbst von psychischen Erkrankungen und psychosozialen Behinderungen betroffen sind, zusätzlichen Stigmatisierungen, Diskriminierungen und Hindernissen im Arbeitsleben ausgesetzt sind, was

²² <https://cyberpsychology.eu/article/view/33166>.

²³ <https://kar.kent.ac.uk/100440/>.

²⁴ <https://www.who.int/europe/de/news/item/10-10-2025-healing-hands---hurting-minds>.

psychosoziale Risiken verschärfen kann;

- Q. in der Erwägung, dass der zunehmende Einsatz von digitalen Technologien, algorithmischem Management und künstlicher Intelligenz zwar Möglichkeiten für die Verbesserung der Arbeitsorganisation und -flexibilität bietet, wenn er ordnungsgemäß erfolgt, aber auch zu einer Erhöhung des Arbeitsrhythmus, ungerechtfertigter Überwachung, sozialer Isolation und Autonomieverlust beitragen kann und häufig dazu führt, dass sich die Arbeitnehmer an die Technologie anpassen müssen statt umgekehrt, wenn sie nicht auf eine Art und Weise eingesetzt und verwaltet wird, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht, und die Arbeitskräfte nicht einbezogen und entsprechend geschult werden;
- R. in der Erwägung, dass rund zwei Drittel der Führungskräfte, die algorithmische Management-Tools nutzen, Bedenken hinsichtlich der Vertrauenswürdigkeit in Bezug auf ihre derzeitige Nutzung haben; in der Erwägung, dass Führungskräfte am häufigsten auf unklare Rechenschaftspflicht (28 %), mangelnde Erklärbarkeit (27 %) sowie unzureichenden Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten (27 %) hinweisen²⁵;
- S. in der Erwägung, dass die geistige Erschöpfung infolge der übermäßigen Nutzung oder Überwachung von KI-Tools, die über die eigenen kognitiven Fähigkeiten hinausgeht – ein Phänomen, das mitunter als „digitale Gehirnermüdung“, „KI-bedingte Gehirnermüdung“ oder „KI-Brain-Fry“ bezeichnet wird – zu verminderter Konzentration, beeinträchtigter Entscheidungsfähigkeit, geringerer Produktivität und erhöhtem psychosozialen Stress führen kann, insbesondere in Umgebungen mit hoher Verantwortung; in der Erwägung, dass sich die immer stärkere Nutzung digitaler Werkzeuge für Arbeitszwecke nachteilig auf die Grundrechte der Arbeitnehmer, auf faire Arbeitsbedingungen, auf die Begrenzung der Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, auf die körperliche und geistige Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie auf das Wohlergehen und – wegen ihrer unverhältnismäßigen Auswirkungen auf Arbeitnehmer mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben, bei denen es sich mehrheitlich um Frauen handelt – auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirken kann; in der Erwägung, dass der digitale Wandel von der Achtung der Menschenrechte sowie der Grundrechte und Werte der Union geleitet werden und sich positiv auf die Arbeitnehmer und die Arbeitsbedingungen auswirken sollte;
- T. in der Erwägung, dass der derzeitige EU-Rahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, insbesondere die Richtlinie 89/391/EWG, mit Blick auf die Rechtssicherheit hinreichend spezifische Vorschriften und Leitlinien enthalten sollte, mit denen den Entwicklungen, die sich in den letzten 30 Jahren in der Arbeitswelt vollzogen haben, Rechnung getragen wird und die mit ihnen verbundenen psychosozialen Risiken und Auswirkungen angegangen werden; in der Erwägung, dass auch der bestehende Rechtsrahmen der Union stärker umgesetzt und durchgesetzt werden muss, wobei dafür Sorge zu tragen ist, dass die geltenden Standards für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in allen Mitgliedstaaten wirksam angewendet werden, damit für gleiche Rahmenbedingungen und einen einheitlichen Schutz gesorgt ist, wobei den unterschiedlichen nationalen Arbeitsmarktmodellen und Durchsetzungssystemen uneingeschränkt Rechnung getragen wird und zugleich die Lösungen auf die unterschiedlichen industriellen Gepflogenheiten und Systeme der

Mitgliedstaaten zugeschnitten werden können; in der Erwägung, dass in den jüngsten Rechtsvorschriften der Union, einschließlich der Richtlinie (EU) 2024/2831 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit, neu auftretende Risiken im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation, der Digitalisierung und dem algorithmischen Management im Plattform-Bereich in gewissem Maße angegangen wurden, wobei die Vielfalt der nationalen Arbeitsmarktsysteme und die Rolle der Sozialpartner berücksichtigt wurden;

- U. in der Erwägung, dass das Europäische Parlament die nachteiligen Risiken des algorithmischen Managements für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zur Kenntnis genommen hat (2025/2080(INL)); in der Erwägung, dass der geltende EU-Rahmen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz für die Bewältigung der besonderen Herausforderungen in diesem Bereich, die durch algorithmisches Management und KI-Systeme am Arbeitsplatz hervorgerufen werden, so überarbeitet und angepasst werden sollte, dass die Arbeitskräfte geschützt werden; in der Erwägung, dass die raschen Veränderungen, die sich aus der Einführung algorithmischer Managementsysteme, digitaler Überwachung und KI am Arbeitsplatz ergeben, sowie die Art und Weise, in der sich diese Technologien anpassen und Risiken im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz verursachen, in der Designphase schwer vorherzusagen sind und erfordern, dass die Arbeitnehmer in der Lage sind, Risiken im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz über wirksame Kommunikationskanäle zu melden, und dass sie informiert und konsultiert und in die Nutzung der an ihrem Arbeitsplatz eingeführten Technologien einbezogen werden;
- V. in der Erwägung, dass es erhebliche Unterschiede bei der Prävalenz arbeitsbedingter psychosozialer Risiken und bei der Art und Weise gibt, wie diesen mit nationalen Rechtsvorschriften und umfassenderen politischen Maßnahmen, einschließlich derjenigen zur Umsetzung der Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner zu arbeitsbedingtem Stress und zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, begegnet wird; in der Erwägung, dass diese Unterschiede auf unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen, Rechtsrahmen und Umsetzungsverfahren zurückzuführen sind, sodass die Gefahr eines ungleichen Schutzniveaus und von Diskrepanzen in der Union entsteht, insbesondere in Sektoren und Berufen, in denen sich die Arbeitsabläufe oder -bedingungen ändern; in der Erwägung, dass der Austausch über bewährte Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten notwendig ist, um die Annäherung an hohe Standards zu fördern; in der Erwägung, dass den Sozialpartnern insbesondere auf Sektor- und Unternehmensebene eine Schlüsselrolle bei der Prävention und Bewältigung psychosozialer Risiken zukommt, sodass sichergestellt ist, dass Lösungen auf ihren spezifischen Kontext und ihre Bedürfnisse abgestimmt werden;
- W. in der Erwägung, dass klimabedingte psychosoziale Risiken, einschließlich der Exposition gegenüber extremen Wetterereignissen und -bedingungen und deren Folgen, wie Hitzestress, Öko-Angst, erhöhte Erschöpfung, geringere Konzentrationsfähigkeit, zwischenmenschliche Konflikte und eine höhere Prävalenz von Angstzuständen und Depressionen und arbeitsbedingter Stress im Zusammenhang mit dem ökologischen Wandel, wichtige Faktoren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sind; in der Erwägung, dass schutzbedürftige Arbeitnehmer und Branchen unverhältnismäßig stark von diesen Risiken betroffen sind; in der Erwägung, dass einige Mitgliedstaaten bereits geeignete befristete, gezielte Maßnahmen ergriffen haben, um diesen Risiken zu begegnen; in der Erwägung, dass die Bewältigung dieser Risiken und ihre Integration in

das Unionsrecht und durch den sozialen Dialog dazu beitrüge, sicherzustellen, dass die EU-Rahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz weiterhin wirksam sind und es ermöglichen, auf neue und entstehende Risiken in der Arbeitswelt zu reagieren;

- X. in der Erwägung, dass die EU-OSHA betont, dass partizipative Risikobewertungsverfahren und die Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in die Prävention arbeitsbedingter psychosozialer Risiken wichtig sind, um sicherzustellen, dass die Maßnahmen wirksam und inklusiv sind und auf den tatsächlichen Bedingungen und Bedürfnissen am Arbeitsplatz basieren;
- Y. in der Erwägung, dass 29 % der Arbeitnehmer angeben, nicht sehr gut oder überhaupt nicht über die Prävention von arbeitsbedingtem Stress am Arbeitsplatz informiert zu sein, was auf ein erhebliches Wissens- und Kommunikationsdefizit bei der Prävention psychosozialer Risiken sowie auf einen unzureichenden Zugang zu frühzeitiger psychosozialer Unterstützung, Beratung zu psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz und Überweisungsmöglichkeiten beim Auftreten von Symptomen hinweist, insbesondere bei Berufseinsteigern; in der Erwägung, dass daran deutlich wird, dass Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Sensibilisierungsmaßnahmen, u. a. für Studierende, die sich auf das Arbeitsleben vorbereiten, verstärkt werden müssen, damit Präventivmaßnahmen gefördert werden und dafür gesorgt ist, dass Arbeitskräfte rechtzeitig, auf klare und verständliche Weise angemessen über die Natur psychosozialer Risiken, die Faktoren, die sie betreffen, und die bestehenden Maßnahmen zu ihrer Prävention und Bewältigung informiert werden; in der Erwägung, dass diese Informationen schriftlich und in Formaten bereitgestellt werden sollten, die für alle Arbeitnehmer zugänglich und verständlich sind, wobei den unterschiedlichen Bedürfnissen, einschließlich der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen, Rechnung zu tragen ist; in der Erwägung, dass die Zugänglichkeit im Einklang mit den Grundsätzen des universellen Designs sichergestellt werden sollte; in der Erwägung, dass sichergestellt werden muss, dass alle Arbeitnehmer, darunter auch Menschen mit Behinderungen, Zugang zu diesen Informationen haben und diese verstehen und nutzen können, um ihre sinnvolle Beteiligung an Präventions-, Berichterstattungs- und Risikomanagementprozessen zu ermöglichen;
- Z. in der Erwägung, dass Telearbeit und adaptive Arbeitsregelungen zwar Flexibilität und Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bieten, aber auch zu erhöhter Arbeitsintensität und Konnektivität zu arbeitsbezogenen digitalen Tools außerhalb der Arbeitszeiten führen können, was wiederum weniger soziale Interaktion, Interferenzen zwischen Arbeits- und Privatleben und eine erweiterte Erreichbarkeit nach sich zieht, was sich bei unzulänglichem Management negativ auf die psychische Gesundheit auswirken kann; in der Erwägung, dass in diesem Zusammenhang die Sicherstellung einer klaren Begrenzung der Arbeitszeit und der Schutz der Arbeitnehmer vor der Verpflichtung zu arbeitsbezogener Kommunikation außerhalb der normalen Arbeitszeiten dazu beitragen können, die nachteiligen Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit abzumildern; in der Erwägung, dass die Umsetzung und Förderung der digitalen Kompetenzen und der Kompetenzen im Bereich der psychischen Gesundheit sowie bewährte Managementverfahren und das Recht auf Nichterreichbarkeit unerlässlich sind, um diese Risiken zu mindern;
- AA. in der Erwägung, dass Frauen, junge und ältere Arbeitnehmer, Alleinerziehende, Menschen mit Betreuungspflichten, Arbeitnehmer in prekären oder atypischen

Beschäftigungsverhältnissen, Führungskräfte, Drittstaatsangehörige, chronisch kranke Arbeitnehmer, Arbeitskräfte mit Behinderungen und Arbeitnehmer, die einer intensiven Leistungsüberwachung und leistungsorientierten Vergütungssystemen unterliegen, unverhältnismäßig stark arbeitsbedingten psychosozialen Risiken ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass dies nicht auf die individuelle Schutzbedürftigkeit zurückzuführen ist, sondern auf Ungleichheit und bestimmte Praktiken am Arbeitsplatz bei der Arbeitsorganisation, einschließlich Ungleichbehandlung und Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen wie Geschlecht, Alter, Behinderung oder sexueller Ausrichtung; in der Erwägung, dass diese vielfachen Formen von Diskriminierung per se psychosoziale Risikofaktoren darstellen und dass es wichtig ist, dass dafür gesorgt ist, dass alle Arbeitskräfte im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften geschützt werden und alle Arbeitskräfte ein inklusives, sicheres und gesundes Arbeitsumfeld haben;

- AB. in der Erwägung, dass Vorgesetzte und Führungskräfte von besonderen Stressfaktoren wie anspruchsvoller Arbeit, Selbstmanagement und Arbeitsautonomie, Fragmentierung und der Übertragung von Arbeit in das Privatleben betroffen sind; in der Erwägung, dass Vorgesetzte, die unter arbeitsbedingtem Burnout und Erschöpfung leiden, einen Trickle-Down-Effekt erzeugen, sodass die ihnen unterstellten Arbeitnehmer ebenfalls in höherem Maße von emotionaler Erschöpfung, Angstzuständen und Depressionen betroffen sind;
- AC. in der Erwägung, dass sich geschlechtsspezifische Diskrepanzen darauf auswirken, wie psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz erlebt, gemeldet und bewältigt werden; in der Erwägung, dass Arbeitnehmerinnen in der Arbeitswelt unverhältnismäßig hohen psychosozialen Risiken ausgesetzt sind, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, die schwerwiegende Risiken für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz darstellen und erhebliche Auswirkungen auf ihr physisches und psychisches Wohlbefinden sowie ihr wirtschaftliches Wohlergehen haben; in der Erwägung, dass das Übereinkommen Nr. 190 (C190) der IAO der erste internationale Vertrag ist, in dem das Recht einer jeden Person auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, anerkannt wird;
- AD. in der Erwägung, dass junge Menschen – nicht zuletzt aufgrund ihres intensiveren Einsatzes digitaler Technologien und der oft prekären Beschäftigungsverhältnisse zu Beginn der Berufslaufbahn – unverhältnismäßig stark von Angstzuständen, psychischen Belastungen und Burnout am Arbeitsplatz betroffen sind; in der Erwägung, dass die Ausweitung der Telearbeit die Möglichkeiten, sinnvolle soziale Beziehungen aufzubauen, Zugang zu informellem Lernen zu finden und eine angemessene Aufsicht und Betreuung zu erhalten – all das ist zu Beginn einer beruflichen Laufbahn von wesentlicher Bedeutung – weiter einschränken kann; in der Erwägung, dass durch diese Faktoren das Risiko von Isolation und Frustration zunehmen kann, wodurch sich die psychosozialen Risiken bei jungen Arbeitnehmern verschärfen;
- AE. in der Erwägung, dass Arbeitnehmer aus Drittländern aufgrund verschiedener Faktoren wie atypische, prekäre und unsichere Arbeitsbedingungen, Ungleichbehandlung und Hindernisse beim Zugang zu Rechten und bei der Meldung von Missbrauch unverhältnismäßig stark psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass Arbeitnehmer mit irregulärem Status besonders anfällig für die Ausbeutung ihrer Arbeitskraft und missbräuchliche Praktiken sind, wenn sie versuchen,

ihre Rechte geltend zu machen; in der Erwägung, dass diese Risiken in Sektoren der Plattformarbeit und anderen Bereichen wie der Hausarbeit, in denen Frauen aus Drittländern einen erheblichen Teil der Arbeitskräfte ausmachen, besonders relevant sind;

- AF. in der Erwägung, dass Schwierigkeiten bei der Anerkennung arbeitsbedingter psychosozialer Erkrankungen, die sich aus der Exposition gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risiken ergeben, und die bei den Arbeitnehmern liegende Beweislast Hindernisse für eine wirksame Prävention und Durchsetzung und einen wirksamen Zugang zur Justiz darstellen;
- AG. in der Erwägung, dass das Ansprechen von Aspekten der psychischen Gesundheit und die Erwähnung von Herausforderungen am Arbeitsplatz für die Arbeitnehmer nach wie vor mit der Angst vor Stigmatisierung verbunden sind, was zur Folge hat, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken und psychische Erkrankungen häufig nicht gemeldet werden, wodurch der Zugang zur Justiz und zu angemessener Unterstützung eingeschränkt wird; in der Erwägung, dass Arbeitnehmer, die Verstöße gegen die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz oder arbeitsbedingte psychosoziale Risiken melden, ebenso wie direkte und indirekte Zeugen besonders stark von nachteiliger Behandlung wie der Beschränkung ihrer Zuständigkeiten, Untätigkeit und Kündigungsdruck bedroht sind; in der Erwägung, dass der Schutz von Personen, die Verstöße gegen Unionsrecht melden, unter anderem in der Richtlinie 2019/1937/EU verankert ist, sodass der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterung und Karrierenachteilen sichergestellt ist;
- AH. in der Erwägung, dass schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder Arbeitnehmerinnen, die aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkehren, besonderen Formen der Diskriminierung, Ungleichbehandlung oder nachteiligen beruflichen Auswirkungen ausgesetzt sein können, die psychosoziale Risikofaktoren darstellen und verhindert werden müssen;
- AI. in der Erwägung, dass die Sekundärprävention eine Schlüsselrolle beim Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer spielt, da sie es ermöglicht, arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen, insbesondere solche im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken, frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig einzugreifen, um eine Verschlimmerung zu verhindern; in der Erwägung, dass sie unter anderem geeignete Überwachungs-, Warn- und Unterstützungsmechanismen umfasst, einschließlich des Zugangs zu arbeitsmedizinischen und psychologischen Diensten und einschlägiger Unterstützungsmaßnahmen; in der Erwägung, dass ein klarer und organisierter Ansatz für die Sekundärprävention dazu beiträgt, die Dauer von Fehlzeiten zu verkürzen, eine dauerhafte Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern, wodurch die nach Fehlzeiten auftretenden Krankheitssymptome gemildert werden, und ein erneutes Auftreten der Probleme zu verhindern, und somit die Maßnahmen zur Primärprävention ergänzt; in der Erwägung, dass psychosoziale Risiken insbesondere in Berufen, in denen die Arbeitnehmer traumatischen Ereignissen ausgesetzt sind, kumulative und verzögerte Auswirkungen haben können, bei denen gesundheitliche Beeinträchtigungen lange nach der ursprünglichen Exposition auftreten können;
- AJ. in der Erwägung, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken in die Verantwortung des Arbeitgebers fallen und in erster Linie durch kollektive und organisatorische Präventionsmaßnahmen angegangen werden müssen;

- AK. in der Erwägung, dass ein gesundes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben ein wesentlicher Bestandteil des Wohlergehens der Arbeitnehmer und ein Schlüsselfaktor für die Prävention arbeitsbedingter psychosozialer Risiken ist; in der Erwägung, dass sich überlange Arbeitszeiten, unvorhersehbare Zeitpläne und ständige Erreichbarkeit nachteilig auf die psychische Gesundheit und die allgemeine Lebensqualität der Arbeitnehmer auswirken können; in der Erwägung, dass eine geeignete Arbeitsorganisation, einschließlich des Rechts auf Nichterreichbarkeit und flexibler Arbeitsregelungen das Wohlergehen, die Produktivität und die Erwerbsbeteiligung steigern kann, sofern sie angemessen gehandhabt wird;
- AL. in der Erwägung, dass Unternehmen, insbesondere KMU, bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, einschließlich der Bewältigung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken, durch Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen insbesondere für Führungskräfte sowie benutzerfreundliche Instrumente und praktische Anleitungen unterstützt werden müssen, auch in Bezug auf Präventivmaßnahmen, neue Technologien am Arbeitsplatz und Strategien zur Unterstützung der Rückkehr in das Erwerbsleben;
1. nimmt die umfassenden Auswirkungen arbeitsbedingter psychosozialer Risiken auf den Einzelnen zur Kenntnis, einschließlich nachteiliger Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und das Privatleben, sowie das Potenzial, wirtschaftliche Härten zu verursachen, insbesondere in Fällen längerer Arbeitsunfähigkeit; betont, dass es wichtig ist, dass im Zusammenhang mit dem zweifachen Wandel aktiv gegen neue Risiken der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, insbesondere psychosoziale Risiken, für Arbeitsaufgaben, -muster und -orte vorgegangen werden muss; würdigt die wichtige Rolle, die der Arbeitsplatz bei der Förderung guter psychischer Gesundheit spielen kann, und stellt fest, dass gesunde Arbeitsbedingungen positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Produktivität haben können; betont in diesem Zusammenhang, dass der Rechtsrahmen der Union für die Prävention, die Ermittlung und das Management arbeitsbedingter psychosozialer Risiken gestärkt und ein hohes Schutzniveau für die geistige und körperliche Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer unter uneingeschränkter Achtung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit sowie der Autonomie der Sozialpartner und der Vielfalt der einzelstaatlichen Systeme sichergestellt werden muss; fordert ferner, dass die Umsetzung und Durchsetzung des geltenden Rechtsrahmens der Union für Gesundheitsschutz und Sicherheit verbessert wird;
 2. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, ausdrücklich anzuerkennen, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken zu Berufskrankheiten, einschließlich psychischer Probleme, führen; fordert die Kommission auf, die Empfehlung (EU) 2022/2337 der Kommission vom 28. November 2022 über die Europäische Liste der Berufskrankheiten²⁶ in Zusammenarbeit mit den einschlägigen Gremien, u. a. dem Beratenden Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, entsprechend zu überprüfen und erforderlichenfalls zu ändern; fordert die Kommission ferner auf, den Austausch über bewährte Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf die

²⁶ Empfehlung (EU) 2022/2337 der Kommission vom 28. November 2022 über die Europäische Liste der Berufskrankheiten (ABl. L 309 vom 30.11.2022, S. 12, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2022/2337/oj>).

Anerkennung und Prävention arbeitsbedingter psychischer Probleme zu erleichtern;

3. fordert, dass alle Formen geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich als psychosoziales Risiko anerkannt werden, das geschlechtergerechte Präventions- und Managementmaßnahmen erfordert, und fordert einen umfassenden Ansatz der Union im Einklang mit den internationalen Standards, der alle Formen dieser Gewalt abdeckt, darunter auch sexuelle Belästigung, Gewalt durch Dritte und Cybergewalt; fordert außerdem klare Arbeitgeberverpflichtungen zur Prävention und Bewältigung dieser Probleme, u. a. die Einrichtung sicherer Meldeverfahren und wirksamer Opferschutzmaßnahmen im Sinne der Richtlinie 2024/1385;
4. weist darauf hin, dass die Vorschriften über die Beweislast und die Anerkennung von Berufskrankheiten in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und ihrer Systeme der sozialen Sicherheit fallen; spricht sich gegen jede Kausalitätsvermutung aus, die den Arbeitgeber verpflichten würde, negative Beweise zu erbringen, was zulasten der Rechtssicherheit ginge, insbesondere im Falle von KMU; fordert die Mitgliedstaaten auf, bewährte Verfahren in Bezug auf die Anerkennung arbeitsbedingter psychischer Erkrankungen auszutauschen;
5. weist darauf hin, dass für ein hohes Maß an Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für Arbeitnehmer gesorgt werden muss; begrüßt die Initiative für ein Gesetz über hochwertige Arbeitsplätze, mit dem sichergestellt werden soll, dass die Beschäftigungspraktiken mit den Entwicklungen in der modernen Wirtschaft Schritt halten; betont, dass dieses Gesetz zusammen mit der bevorstehenden Aktualisierung des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und zur Bewältigung psychosozialer Risiken umfassen muss; fordert die Kommission ferner auf, eine umfassende Überprüfung des derzeitigen strategischen Rahmens für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und des bestehenden Rechtsrahmens für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, insbesondere der Richtlinien 89/391/EWG und 90/270/EWG, durchzuführen, um verbleibende Lücken zu ermitteln, sicherzustellen, dass der Besitzstand der Union weiterhin zweckmäßig ist und in künftige Initiativen, insbesondere die Gestaltung des strategischen Rahmens für Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Zeit nach 2027, einfließt; betont, dass für Kohärenz zu geltenden Rechtsvorschriften der Union gesorgt und unnötiger Verwaltungsaufwand verhindert werden muss, vor allem für KMU;
6. fordert die Mitgliedstaaten auf, im Einklang mit den bestehenden Pflichten gemäß Artikel 9 der Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz dafür Sorge zu tragen, dass Bewertungen der psychosozialen Risiken verbindlich sind und in regelmäßigen Abständen sowie bei erheblichen Arbeitsplatzveränderungen durchgeführt werden, partizipativ sind und an allen Arbeitsorten ordnungsgemäß dokumentiert werden und unter wirksamer Einbeziehung der Arbeitskräfte und ihrer Vertretungen durchgeführt werden, wobei auch sektorspezifische, berufsspezifische und organisatorische Besonderheiten berücksichtigt werden; fordert, in diese Bewertungen systematisch eine geschlechtersensible und intersektionale Perspektive unter Berücksichtigung von Diskriminierung und geschlechtsspezifischer Ungleichheit und Stereotypen einzubeziehen, einschließlich der besonderen Berücksichtigung von Arbeitnehmerinnen während oder nach einer Schwangerschaft oder Fehlgeburt, des Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaubs und bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz;

7. weist erneut darauf hin, dass es notwendig und wichtig ist, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter in den einschlägigen Phasen der Bewertung, Prävention und Beseitigung psychosozialer Risiken im Einklang mit dem Arbeitsrecht der EU und der Mitgliedstaaten und den Grundsätzen des sozialen Dialogs zu informieren und zu konsultieren und die Mitwirkung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter an der Umsetzung von Maßnahmen und an der kontinuierlichen Überwachung der Risiken sicherzustellen, indem unter anderem dafür gesorgt wird, dass den Arbeitskräften spezielle Kanäle zur Verfügung stellen, über die sie Risiken und Herausforderungen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz melden können;
8. betont den Stellenwert der Sozialpartner und von Tarifverhandlungen bei der Prävention und Bewältigung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken, da diese für sozialen Dialog, die Stärkung des Arbeitnehmerschutzes und die Förderung gesünder, sicherer und widerstandsfähiger Arbeitsplätze sorgen;
9. hält es für entscheidend, dass die Autonomie der Sozialpartner geachtet wird; fordert darüber hinaus die Mitgliedstaaten auf, einen hohen Deckungsgrad von Tarifverträgen zu fördern und die Rolle der Sozialpartner anzuerkennen und ihre Kapazitäten zu steigern, was im Einklang mit Artikel 4 der Richtlinie (EU) 2022/2041 steht, damit ein Beitrag zu fairen und angemessenen Arbeitsbedingungen überall in der EU geleistet und somit psychosozialen Risiken zusätzlich vorgebeugt wird;
10. fordert die Mitgliedstaaten auf, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern für eine kontinuierliche, zugängliche und spezialisierte Schulung von Arbeitgebern, Führungskräften, Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern in Bezug auf arbeitsbedingte psychosoziale Risiken und psychosoziale Risikofaktoren, einschließlich Belästigung und Gewalt, Präventions- und Interventionsmaßnahmen, insbesondere in Bezug auf den Machtmissbrauch und die Belästigung durch Vorgesetzte oder Kollegen, und Bewusstsein für frühe Anzeichen von Burnout und anderen arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen zu sorgen und dabei sektorspezifischen Risiken Rechnung zu tragen; betont, dass die präventive Aus- und Weiterbildung zu psychosozialen Risiken auch in die Systeme des lebenslangen Lernens, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, integriert werden muss; fordert die Mitgliedstaaten ferner auf, dafür zu sorgen, dass Schulungen und spezifische Instrumente und Methoden zur Verfügung gestellt werden, um Arbeitgeber bei der Bewertung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken zu unterstützen und zu leiten, was die Anwendung dieses Konzepts erleichtern sollte, insbesondere für Kleinstunternehmen sowie KMU;
11. betont, dass individuelle Resilienztrainingsprogramme oder Programme zur Förderung des Wohlbefindens die rechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber zur Verhütung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken durch Anpassung der Arbeitsorganisation nicht ersetzen dürfen;
12. weist darauf hin, dass Maßnahmen mit Blick auf ein Null-Toleranz-Konzept für Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz getroffen werden müssen, und fordert die Mitgliedstaaten auf, die einschlägigen internationalen Instrumente zu ratifizieren, insbesondere das Übereinkommen der IAO gegen Gewalt und Belästigung von 2019 (Nr. 190); erachtet klare, vertrauliche, unabhängige und zugängliche Verfahren als besonders wichtig, um Fällen von Belästigung, Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz, einschließlich Fällen im Zusammenhang mit Missbrauch durch Kollegen, Vorgesetzte oder Führungskräfte, zu begegnen und den Schutz vor Benachteiligung und

die Achtung der Rechte der Opfer sicherzustellen;

13. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Arbeitsaufsichtsbehörden durch einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu EU-weiten Mindeststandards zu stärken, u. a. durch bessere Zusammenarbeit und Austausch über bewährte Verfahren und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Gegebenheiten für KMU im Bereich arbeitsbedingter psychosozialer Risiken, einschließlich spezialisierter Schulungen, harmonisierter Bewertungs- und Überwachungsinstrumente und angemessener Ressourcen zur Unterstützung einer wirksamen Prävention und Durchsetzung, und so auch die nationalen Aufsichtsbehörden auf der Grundlage dieser Standards zu stärken; fordert die Kommission erneut auf, das Mandat der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) erheblich zu stärken²⁷; ist der Ansicht, dass ein stärkeres Mandat der ELA die Durchsetzung des EU-Arbeitsrechts und die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ebenso verbessern würde wie die Sammlung und Verbreitung bewährter Verfahren nationaler Arbeitsaufsichtsbehörden und auch ermöglichen würde, dass Empfehlungen ausgehend von diesen Erkenntnissen abgegeben werden;
14. fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, Maßnahmen zur Primär- und Sekundärprävention in ihre nationalen Strategien für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufzunehmen und dabei insbesondere Angehörigen schutzbedürftiger Gruppen besondere Aufmerksamkeit zu widmen sowie eine wirksame Koordinierung zwischen den Gesundheitssystemen, den Arbeitsaufsichtsbehörden und den Sozialpartnern sicherzustellen; betont, dass die Erhebung, Überwachung und Übermittlung von Daten über arbeitsbedingte psychosoziale Risiken und damit verbundene Fehlzeiten und berufsbedingte Krankheiten und Verletzungen unter anderem durch eine bessere Nutzung vergleichbarer Indikatoren und Datenaustauschverfahren verbessert werden müssen, um eine genauere Bewertung der Wirksamkeit von Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu ermöglichen und eine nachweisbasierte Politikgestaltung zu fördern;
15. betont, dass eine längere Isolation in Verbindung mit verschwommenen Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben das Risiko von Stress und Burnout erhöhen kann; betont daher, dass es besonders wichtig ist, für ein ausgewogenes Konzept für Telearbeit zu sorgen, das auf Freiwilligkeit beruht, einschließlich angemessener Möglichkeiten für persönliche Interaktion, Ausbildung am Arbeitsplatz und Unterstützung durch das Management;
16. betont, dass es umfassender Strategien zur Rückkehr an den Arbeitsplatz bedarf, mit denen Arbeitnehmer nach Erkrankungen oder psychosozialen Schwierigkeiten unterstützt werden; fordert die Mitgliedstaaten auf, maßgeschneiderte Wiedereingliederungsprogramme zu entwickeln, einschließlich Anpassungen an den Aufgaben, Uhrzeiten oder Umgebungen und kontinuierlicher Unterstützung im Bereich der Gesundheit am Arbeitsplatz, darunter auch psychosoziale Unterstützungsmaßnahmen; hält die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, einschließlich Personalabteilungen und arbeitsmedizinischen Diensten, Gesundheitsdienstleistern, Sozialpartnern und Arbeitnehmervertretungen für besonders wichtig, um eine reibungslose, nachhaltige und inklusive Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern, etwa durch Frühintervention und individuelle Unterstützungspläne, und

²⁷ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 18. Januar 2024 zu der Überarbeitung des Mandats der Europäischen Arbeitsbehörde (2023/2866(RSP)).

gleichzeitig Rückfälle zu verhindern und das langfristige Wohlbefinden zu fördern;

17. betont, dass Mindeststandards für die Anerkennung und Prävention von arbeitsbedingten psychosozialen Risiken und für eine entsprechende Entschädigung erforderlich sind, um einer rechtlichen Fragmentierung entgegenzuwirken und für gleichen Schutz aller Arbeitnehmer zu sorgen; fordert die Kommission auf, eine klare Definition arbeitsbedingter psychosozialer Risiken und psychosozialer Risikofaktoren vorzuschlagen, die sich auf die Risiken erstreckt, die sich aus der Arbeitsorganisation und -gestaltung und den Managementverfahren ergeben, auch in Bezug auf digitale Überwachung und algorithmisches Management am Arbeitsplatz, dem sozialen und beziehungsbezogenen Kontext am Arbeitsplatz und den Arbeitsbedingungen, Hitze und extremen Witterungsbedingungen, die sowohl die körperliche als auch die geistige Gesundheit beeinträchtigen, wobei besonders Notfallhelfer betroffen sind, und Probleme wie arbeitsbedingten Stress, Burnout, Belästigung, Gewalt und Diskriminierung umfasst; hebt hervor, dass diese Standards für Unternehmen aller Größen machbar und leicht umsetzbar sein müssen, wobei KMU maßgeschneiderte und spezielle Unterstützung erhalten sollten (z. B. vereinfachte digitale Risikobewertungswerkzeuge, sektorbezogene Anleitung, gezielte finanzielle oder beratende Unterstützung); betont, dass eine solche maßgeschneiderte Unterstützung KMU dabei helfen kann, eine wirksame und nachhaltige Prävention psychosozialer Risiken in ihren täglichen Betrieb zu integrieren und gleichzeitig vollständig auf das Ziel der Union abgestimmt zu bleiben, sichere, gesunde und produktive Arbeitsplätze zu fördern; fordert außerdem, dass algorithmische Managementsysteme und -technologien unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter besser in die Gesundheits- und Sicherheitssysteme am Arbeitsplatz integriert werden;
18. fordert die Kommission auf, eine Folgenabschätzung einschließlich einer Bewertung der geltenden Rechtsvorschriften, durchzuführen, die um einen Wettbewerbsfähigkeits- und KMU-Test ergänzt wird, und auf der Grundlage von Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b und Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe a AEUV und des Ergebnisses der oben genannten Schritte einen Vorschlag über arbeitsbedingte psychosoziale Risiken, Stress und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz vorzulegen, mit dem die verbleibenden Lücken in den bestehenden Rechtsvorschriften geschlossen werden und die Schaffung sich überschneidender Rechtsinstrumente vermieden wird, um ein gleichwertiges, hohes Schutzniveau für alle Arbeitnehmer in der Union im Einklang mit den in der Anlage enthaltenen Empfehlungen herzustellen;
19. vertritt die Auffassung, dass die finanziellen Auswirkungen des geforderten Vorschlags durch bestehende Mittelzuweisungen abzudecken sind;
20. beauftragt seine Präsidentin, diese EntschlieÙung und die als Anlage beigefügten Empfehlungen der Kommission und dem Rat sowie den Parlamenten und Regierungen der Mitgliedstaaten zu übermitteln.

ANLAGE ZUR ENTSCHEIDUNG: EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES GEFORDERTEN VORSCHLAGS

Das Europäische Parlament fordert die Kommission auf, eine Folgenabschätzung samt einer Bewertung der geltenden Rechtsvorschriften durchzuführen, die um einen Wettbewerbsfähigkeits- und KMU-Test ergänzt wird, und je nach Ergebnis der oben genannten Maßnahmen einen Vorschlag zu arbeitsbedingten psychosozialen Risiken, Stress und psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz vorzulegen, in den die folgenden Empfehlungen aufgenommen werden sollten:

Empfehlung 1

Gegenstand und Zweck

Das Ziel des Vorschlags sollte darin bestehen, Mindestanforderungen zur Prävention, Beseitigung oder, wenn dies nicht möglich ist, Verringerung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken und ihrer potenziellen Folgen festzulegen, zu denen unter anderem arbeitsbedingter Stress, Burnout, einschließlich Cybergewalt und Belästigung, Mobbing, psychische Störungen, auch posttraumatische Belastungsstörungen, moralische Belastung und traumabedingte Erkrankungen, Sucht- oder Suizidverhalten, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen gehören können, wobei die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten sowie die Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit uneingeschränkt zu achten sind.

Es sollten organisatorische, strukturelle und partizipative Verpflichtungen für Arbeitgeber vorgesehen werden, um die psychische und körperliche Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen und für sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Empfehlung 2

Geltungsbereich

Der Vorschlag sollte für Arbeitnehmer gelten, die als jede Person definiert werden, die von einem Arbeitgeber in allen privaten oder öffentlichen Wirtschaftszweigen beschäftigt wird, auch Praktikanten und Auszubildende.

Empfehlung 3

Begriffsbestimmungen

Der Vorschlag sollte folgende Begriffsbestimmung enthalten:

- (1) „arbeitsbedingte psychosoziale Risiken“ bezeichnen arbeitsbedingte Risiken, die sich aus der Exposition gegenüber psychosozialen Risikofaktoren ergeben und die psychische und körperliche Gesundheit, Sicherheit und Würde der Arbeitnehmer

beeinträchtigen; solche Risiken können unter anderem zu arbeitsbedingtem Stress, Burnout, Problemen im Bereich der psychischen Gesundheit, Sucht- oder Suizidverhalten, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen führen, was wiederum einen Verlust des Arbeitsplatzes, eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder Druck zur Kündigung zur Folge haben kann;

- (2) „psychosoziale Risikofaktoren“ bezeichnen arbeitsbedingte Risikofaktoren im Zusammenhang mit der Organisation, der Gestaltung und dem Management der Arbeit, dem sozialen und beziehungsbezogenen Kontext der Arbeit und den Arbeitsbedingungen, etwa übermäßige Arbeitsbelastung, hohe Arbeitsintensität, lange und oft unberechenbare Arbeitszeiten, Präsentismus, mangelnde Autonomie, mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte, Mobbing und sexuelle Belästigung, Gewalt, einschließlich Cybergewalt und Cybermobbing, diskriminierendes Verhalten, Exposition gegenüber ungünstigen Arbeitsverhältnissen und Mobbing am Arbeitsplatz, hohe emotionale Anforderungen, Verletzung der persönlichen Würde, Abwertung der beruflichen Identität und die Beeinträchtigung der Leistung, hohe digitale Intensität, insbesondere digitale Konnektivität außerhalb der Arbeitszeiten, oder der Umstand, einer automatisierten Entscheidungsfindung oder einer ständigen automatisierten Überwachung sowie einer unangemessenen, übermäßigen Kontrolle zu unterliegen, unklare Zuständigkeiten und unwirksame Kommunikation, Bewertung durch Kunden über Echtzeit-Bewertungssysteme sowie unrealistische Ziele;
- (3) „arbeitsbedingter Stress“ bezeichnet einen Zustand körperlicher, emotionaler und psychischer Belastung, der sich aus einer längeren Exposition gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risikofaktoren ergibt; typisch für diesen Stress sind nicht nur ein Gefühl der Erschöpfung, sondern auch erhöhte Anspannung, Angst oder anhaltende Nervosität, was sich sowohl in Überaktivierung (Stress/Angst) als auch in Erschöpfung (Müdigkeit) niederschlägt;
- (4) „moralische Notlage“ bezeichnet eine Notlage, die entsteht, wenn Arbeitnehmer daran gehindert sind, im Einklang mit beruflichen, ethischen oder klinischen Standards zu handeln, auch aufgrund von Unterbesetzung, unzureichenden Ressourcen, widersprüchlichen Anweisungen oder unsicheren organisatorischen Vorkehrungen;
- (5) „Präsentismus“ bezeichnet die Anwesenheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz, obwohl sie sich unwohl fühlen oder krank sind, und zwar aus Angst vor möglichen negativen Folgen ihrer Abwesenheit, die als Produktivitätsverlust wahrgenommen oder gemessen werden könnte, was zu einer Entlassung, zum Verlust des Arbeitsplatzes, zu Einkommensverlusten und damit zu einer Gefährdung des allgemeinen Wohlbefindens aus sozioökonomischer Sicht führen könnte;
- (6) „Primärprävention“ bezeichnet Maßnahmen, die darauf abzielen, arbeitsbedingte psychosoziale Risiken zu verhindern und an der Quelle zu beseitigen oder, sofern dies nicht möglich ist, ihre negative Auswirkungen durch Anpassungen der Organisation, Gestaltung und des Managements der Arbeit sowie der Arbeitsbedingungen abzumildern;
- (7) „Sekundärprävention“ bezeichnet Maßnahmen, die auf die frühzeitige Erkennung und die rechtzeitige Bewältigung auftretender unerwünschter Folgen der Exposition gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risiken abzielen, um durch Screening, Überwachung und gezielte Interventionen bei Arbeitnehmern, die erste Anzeichen einer

Exposition oder Beeinträchtigung aufweisen, eine Verschlimmerung zu verhindern, die Auswirkungen einzudämmen und der Entstehung von noch schwerwiegenderen Folgen entgegenzuwirken;

- (8) „tertiäre Prävention“ bezeichnet Maßnahmen, mit denen eine dauerhafte und tragfähige Rückkehr an den Arbeitsplatz für alle gefördert werden kann, und Maßnahmen, die darauf abzielen, bereits eingetretene negative Folgen psychosozialer Risiken zu bewältigen und abzumildern, um unverzüglich zu verhindern, dass sie weiter voranschreiten, ihre Auswirkungen einzudämmen, dauerhafte Beeinträchtigungen zu verhindern und einen Weg für die Rehabilitation vorzugeben.

Empfehlung 4

Allgemeine Präventionspflicht

1. Arbeitgeber sollten dafür sorgen, dass arbeitsbedingten psychosozialen Risiken vorgebeugt wird. Zu diesem Zweck sollten die allgemeinen Grundsätze der Gefahrenverhütung gemäß Artikel 6 der Richtlinie 89/391/EWG gelten.

Im Zusammenhang mit arbeitsbedingten psychosozialen Risiken sollte die Anpassung der Arbeit an das Individuum so verstanden werden, dass sie Maßnahmen zur Vermeidung von außerlegter Telearbeit umfasst.

Was arbeitsbedingte psychosoziale Risiken betrifft, sollte die Entwicklung einer kohärenten allgemeinen Präventionspolitik so verstanden werden, dass sie Maßnahmen zur Sicherstellung einer angemessenen Personalausstattung umfasst.

Im Zusammenhang mit arbeitsbedingten psychosozialen Risiken sollten Arbeitgeber wirksame Mechanismen zur Meldung und Bewältigung psychosozialer Risiken einrichten, mit denen gewährleistet wird, dass die Arbeitnehmer vor Repressalien geschützt sind.

2. Arbeitgeber sollten – unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Größe des betreffenden Unternehmens – sicherstellen, dass organisatorische Ressourcen zur Unterstützung der Primärprävention – darunter die Unterstützung durch die Unternehmensleitung, die Beteiligung der Arbeitnehmer und der Zugang zu Schulungen – allen Arbeitnehmern wirksam zur Verfügung gestellt und zugänglich gemacht werden.

Sie sollten außerdem regelmäßig stattfindende, gezielte und geeignete Schulungen für Arbeitnehmer, Führungskräfte und Vorgesetzte zu arbeitsbedingten psychosozialen Risiken und Risikofaktoren im Zusammenhang mit der Organisation, der Gestaltung und dem Management der Arbeit, dem sozialen und zwischenmenschlichen Kontext am Arbeitsplatz sowie den Arbeitsbedingungen anbieten und den branchenspezifischen Bedürfnissen Rechnung tragende Präventionsmaßnahmen vorsehen, etwa im Hinblick auf die Prävention von Belästigung, Mobbing und unangemessenen Managementpraktiken, wobei dafür zu sorgen ist, dass eine Stärkung der individuellen Resilienz, Schulungen oder Beratung nicht als ausreichend angesehen werden, solange organisatorische Risikofaktoren weiterhin nicht angegangen bleiben.

3. Arbeitgeber sollten Strategien annehmen und umsetzen, in denen Gewalt, Belästigung,

Mobbing und diskriminierendes Verhalten, wodurch die Würde, die körperliche bzw. geistige Gesundheit oder das Wohlbefinden der Arbeitnehmer beeinträchtigt werden, definiert und verboten werden. Mit diesen Strategien sollten wirksame Verfahren für die Meldung und Bekämpfung solcher Verhaltensweisen festgelegt, Vertraulichkeit gewährleistet und die Arbeitnehmer vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden.

4. Arbeitgeber sollten zudem geeignete Maßnahmen der Sekundärprävention ergreifen, darunter Früherkennungsmechanismen und risikobasierte Präventionsprotokolle für Gewalt durch Dritte, Zugang zu arbeitsmedizinischen Diensten und rechtzeitige Unterstützung von Arbeitnehmern, die psychosozialen Risiken ausgesetzt sind.
5. Im Einklang mit der Richtlinie 89/391/EWG sollten Arbeitgeber Arbeitnehmer benennen, die über hinreichende Ausbildung bzw. Fachkenntnis verfügen und mit angemessenen Ressourcen unterstützt werden, und sie damit beauftragen, Maßnahmen zur Eindämmung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken durchzuführen, wobei die Situation von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu berücksichtigen ist.
6. Gemäß Artikel 10 der Richtlinie 89/391/EWG werden die Arbeitnehmer über die durchgeführten Maßnahmen unterrichtet.

Empfehlung 5

Bewertung psychosozialer Risiken und Aktionsplan

1. Arbeitgeber sollten regelmäßig und immer dann, wenn es zu wesentlichen Änderungen der Arbeitsorganisation und organisatorischen Umstrukturierungen kommt, eine Bewertung der psychosozialen Risiken durchführen, unter anderem dann, wenn diese Änderungen zu erheblichen Schwankungen des Personalbestands, einer hohen Zahl von krankheitsbedingten Fehlzeiten am Arbeitsplatz sowie einer Häufung von langfristigen bzw. wiederholten Fehlzeiten führen. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmervertreter die Möglichkeit haben, auf der Grundlage einer begründeten Bewertung ihrerseits eine Bewertung vorzuschlagen.
2. Bei der Bewertung psychosozialer Risiken sollten psychosoziale Risikofaktoren bewertet werden, etwa übermäßige Arbeitsbelastung, hohe Arbeitsintensität, mangelnde Autonomie, lange und oft unvorhersehbare Arbeitszeiten, Präsentismus, mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte, psychologische und sexuelle Belästigung, Gewalt und diskriminierendes Verhalten, Mobbing, hohe emotionale Anforderungen, insbesondere in kundenorientierten Berufen, unzureichende Anerkennungs- und Feedbackverfahren, Beziehungen am Arbeitsplatz, Exposition gegenüber negativem Sozialverhalten sowohl aus internen Quellen innerhalb der Organisation als auch von externen Parteien, Arbeitsplatzunsicherheit, Unausgewogenheit zwischen Beruf und Privatleben, hohe digitale Intensität, insbesondere digitale Konnektivität außerhalb der Arbeitszeit, oder der Umstand, einer automatisierten Entscheidungsfindung oder einer ständigen automatisierten Überwachung sowie einer unangemessenen, übermäßigen Kontrolle, einschließlich einer Bewertung durch Kunden über Echtzeit-Bewertungssysteme, zu unterliegen, unklare Zuständigkeiten und unwirksame Kommunikation oder unrealistische Ziele.

Diese Bewertung muss sich auf vergleichbare und wissenschaftlich validierte Methoden stützen.

3. Die Mitgliedstaaten sollten bei der Umsetzung der Bestimmungen im Zusammenhang mit derlei Bewertungen die Größe, die Branche und die Ressourcen der betreffenden Unternehmen berücksichtigen. In diesem Zusammenhang sollten vereinfachte und praktische Instrumente zur Verfügung gestellt werden, um die Umsetzung ohne unnötigen Verwaltungsaufwand zu erleichtern und insbesondere KMU bei der Durchführung von Risikobewertungen zu unterstützen.
4. Auf der Grundlage der Bewertung psychosozialer Risiken sollten die Arbeitgeber umgehend einen Aktionsplan annehmen, in dem konkrete Maßnahmen festgelegt werden, um potenziellen und festgestellten arbeitsbedingten psychosozialen Risiken vorzubeugen, sie zu beseitigen oder einzudämmen, und dafür Sorge tragen, dass diese Maßnahmen umgesetzt, überwacht und bewertet werden.
5. Der Aktionsplan sollte im Einklang mit den Ergebnissen der Risikobewertung, sofern angezeigt, Folgendes enthalten:
 - a) Maßnahmen zur Behebung von Personalengpässen, unter anderem durch eine angemessene Personalausstattung und, soweit möglich, die Verringerung monotoner Arbeit;
 - b) Maßnahmen zur Förderung einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;
 - c) Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Verringerung übermäßiger Arbeitsbelastung und Arbeitsintensität, gegebenenfalls samt Maßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen von häufiger Mehrarbeit und unvorhersehbaren Arbeitszeiten, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten, wobei besonderes Augenmerk auf Branchen zu legen ist, die durch unregelmäßige, ausgedehnte oder operative Arbeitszeitmuster gekennzeichnet sind, wobei für angemessene Erholungszeiträume und Ausgleichsmaßnahmen zu sorgen ist;
 - d) Maßnahmen zum Vorgehen gegen Präsentismus und zur wirksamen Umsetzung des in Empfehlung 11 genannten Rechts auf Nichterreichbarkeit, einschließlich Maßnahmen zur Verhinderung von Praktiken, in deren Rahmen Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit zur Verfügung stehen müssen, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor, einschließlich technischer und organisatorischer Schutzmaßnahmen;
 - e) Maßnahmen zur Verhinderung missbräuchlichen Sozialverhaltens wie Belästigung, Mobbing und Gewalt, auch Cybermobbing und -gewalt;
 - f) Maßnahmen zur Regelung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken im Zusammenhang mit automatisierter und teilautomatisierter Entscheidungsfindung oder Überwachung, der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten für Profiling oder andere Zwecke und dem Einsatz künstlicher Intelligenz;
 - g) gezielte Maßnahmen für mit einem höheren Risiko verbundene Branchen, Berufe und Arbeitnehmergruppen, darunter Dienste im Gesundheitswesen und in der Sozialfürsorge, im Bildungswesen, in der öffentlichen Verwaltung sowie Dienste

mit Kundenkontakt; Berücksichtigung von Faktoren wie hohe Arbeitsintensität, Personalengpässe und Exposition gegenüber Gewalt und Belästigung durch Dritte;

- h) Maßnahmen zur frühzeitigen Intervention und Unterstützung, einschließlich des Zugangs zu Beratung, eines Follow-ups im Bereich des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und Mechanismen zur Erleichterung einer dauerhaften Rückkehr an den Arbeitsplatz;
 - i) Einrichtung von Peer-Support-Systemen und vertrauensbasierten Mechanismen;
 - j) Systeme für das kontinuierliche Risikomanagement auf der Grundlage der Ergebnisse der Risikobewertung zur Gewährleistung eines zyklischen Präventionsansatzes samt regelmäßiger Überprüfung der Fortschritte, Festlegung messbarer Ziele und Zeitpläne sowie Zuweisung angemessener Ressourcen für die Umsetzung.
6. Die Maßnahmen zur Risikobewertung und der Aktionsplan bedürfen der Genehmigung durch die entsprechenden, gemäß Empfehlung 12 benannten Schutz- und Präventionsdienste für psychosoziale Risiken.
7. Die Ergebnisse der Risikobewertung und der Aktionsplan sollten dokumentiert und allen Arbeitnehmern am Arbeitsplatz in einer verständlichen, angemessenen und leicht zugänglichen Form zur Verfügung gestellt werden.

Empfehlung 6

Neuorganisation der Arbeit und technologische Neuerungen

1. Jede wesentliche Umstrukturierung oder Neuorganisation der Arbeit, einschließlich Telearbeitsregelungen, Veränderungen des Personalbestands oder Einführung automatisierter Entscheidungsfindungs- und Überwachungssysteme, bei denen erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer zu erwarten sind, sollten einer vorherigen Bewertung der psychosozialen Risiken durch die Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern unterzogen werden.
2. Die Arbeitgeber sollten die Ergebnisse der Risikobewertung im Hinblick auf mögliche Risiken von Arbeitsunfällen, psychosoziale und ergonomische Risiken sowie übermäßigen Druck auf die Arbeitnehmer in ihre Sicherheits- und Gesundheitssysteme einfließen lassen. Beim Einsatz algorithmischer Managementtechnologien sollte das Wohlergehen der Arbeitnehmer geachtet werden, und die Technologien sollten so konzipiert sein, dass die körperliche und geistige Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gewahrt werden.
3. Die Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass die Einführung algorithmischer Systeme keine übermäßige Belastung oder Überwachung der Arbeitnehmer mit sich bringt, und sollten jederzeit für eine kontinuierliche, aussagekräftige und wirksame menschliche Aufsicht über alle Entscheidungen sorgen, die durch digitale Managementtechnologien getroffen oder unterstützt werden.

Empfehlung 7

Recht auf ein Arbeitsumfeld, das psychologische Sicherheit bietet, sowie entsprechende Unterstützungsdienste

Arbeitnehmer sollten das Recht auf ein Arbeitsumfeld haben, das psychologische Sicherheit bietet und in dem sie nicht ständigen arbeitsbedingten psychosozialen Risikofaktoren ausgesetzt sind, die erhebliche negative Auswirkungen auf ihre körperliche und psychische Gesundheit und ihr Wohlbefinden haben können.

Die Arbeitgeber sollten Maßnahmen ergreifen, um gegen Stigmatisierung im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit vorzugehen und sicherzustellen, dass die Suche nach psychologischer Unterstützung nicht zu negativen beruflichen Folgen führt.

Die Mitgliedstaaten sollten die Kontinuität der Betreuung und den Zugang zu psychologischer Unterstützung für Arbeitnehmer gewährleisten, die psychosozialen Risikofaktoren ausgesetzt sind, auch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, insbesondere in Branchen, in denen die Exposition gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risikofaktoren langfristige Folgen haben kann. In diesem Zusammenhang sollten die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass Arbeitgeber, insbesondere KMU, und Arbeitnehmer Zugang zu spezialisierten Unterstützungsdiensten im Bereich der psychischen Gesundheit haben.

Empfehlung 8

Unterstützung einer dauerhaften Rückkehr ins Erwerbsleben

1. Arbeitnehmer, die aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Zusammenhang mit arbeitsbedingten psychosozialen Risiken, einschließlich arbeitsbedingtem Stress, Mobbing, Burnout, Belästigung oder Gewalt, über einen längeren Zeitraum oder wiederholt bei der Arbeit gefehlt haben, sollten das Recht auf eine unterstützte und dauerhafte Rückkehr an den Arbeitsplatz haben.

2. Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass die in Absatz 1 erläuterte Rückkehr an den Arbeitsplatz so organisiert ist, dass die Gesundheit des Arbeitnehmers geschützt und ein erneutes Auftreten der Risiken, die zu seinem Arbeitsausfall beigetragen haben, verhindert wird.

3. Die Gewährung dieses Rechts sollte Teil der Pflichten des Arbeitgebers im Rahmen der Sekundär- und Tertiärprävention von arbeitsbedingten psychosozialen Risiken sein.

Wenn ein Arbeitnehmer an den Arbeitsplatz zurückkehrt, sollte der Arbeitgeber einen individuellen Plan für die Rückkehr an den Arbeitsplatz erstellen.

Der Plan sollte gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit dem betreffenden Arbeitnehmer, dem arbeitsmedizinischen Dienst, einem Mitglied des Personals mit Aufsichtsfunktion und den Arbeitnehmervertretern im Einklang mit den EU-Rechtsvorschriften sowie den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ausgearbeitet werden.

In dem Aktionsplan sollte gegebenenfalls Folgendes festgelegt werden:

- a) eine schrittweise Wiederaufnahme der Tätigkeit,
- b) eine vorübergehende oder dauerhafte Anpassung der Aufgaben oder des Arbeitsvolumens des Arbeitnehmers,
- c) Anpassungen der Arbeitszeit oder der Arbeitsorganisation des Arbeitnehmers,
- d) weitere Maßnahmen zur Bewältigung der arbeitsbedingten psychosozialen Risiken, die sich negativ auf die Gesundheit des Arbeitnehmers ausgewirkt haben.

Empfehlung 9

Folgemaßnahmen und Verhinderung eines erneuten Auftretens

Arbeitgeber sollten während der Phase der Rückkehr an den Arbeitsplatz dafür sorgen, dass regelmäßige Folgemaßnahmen durchgeführt werden und ein angemessener Austausch mit dem betroffenen Arbeitnehmer gepflegt wird, auch im Hinblick auf die Möglichkeit, den Plan für die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu überprüfen und anzupassen, sowie auf eine langfristige Begleitung und alle erforderlichen Maßnahmen, die dazu beitragen, dass das Verfahren für die Rückkehr an den Arbeitsplatz erfolgreich verläuft.

Erforderlichenfalls sollten die Arbeitgeber organisatorische Maßnahmen ergreifen, um den psychosozialen Risikofaktoren zu begegnen, die zum Arbeitsausfall des Arbeitnehmers beigetragen haben, einschließlich der Möglichkeit einer Umgestaltung des Arbeitsplatzes.

Arbeitnehmer, die nach einem Ausfall im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Risiken an den Arbeitsplatz zurückkehren, sollten fair und wohlwollend behandelt werden und dürfen aufgrund ihres Arbeitsausfalls weder diskriminiert noch benachteiligt werden.

Die Erkenntnisse aus den Verfahren zur Rückkehr an den Arbeitsplatz sollten bei der Bewertung der psychosozialen Risiken und bei den Präventionsmaßnahmen des Arbeitgebers berücksichtigt werden, um ein erneutes Auftreten zu verhindern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Empfehlung 10

Meldung sowie Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Arbeitnehmer sollten das Recht haben, arbeitsbedingte psychosoziale Risiken, die sie ermittelt haben oder von denen sie betroffen sind, – auch anonym – über wirksame Kanäle zu melden. Arbeitnehmervertreter sollten bei der Gestaltung und Überwachung dieser wirksamen Meldekanäle informiert und konsultiert werden.

Es sollten geeignete Schutzvorkehrungen getroffen werden, um jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierung oder Benachteiligung im Zusammenhang mit einer solchen Meldung zu verhindern.

Die in dieser Empfehlung dargelegten Bestimmungen sollten unbeschadet der Richtlinie (EU) 2019/1937 gelten.

Empfehlung 11

Recht auf Nichterreichbarkeit

Arbeitnehmer sollten ihr Recht auf Nichterreichbarkeit ausüben können, und Arbeitgeber sollten dieses Recht achten, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor, wie in der Entschließung des Europäischen Parlaments vom 21. Januar 2021 zum Recht auf Nichterreichbarkeit dargelegt.

Arbeitgeber sollten dafür Sorge tragen, dass die wirksame Ausübung dieses Rechts durch digitale Instrumente und eine entsprechende Arbeitsorganisation unterstützt wird, wobei unterschiedliche Formen der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen sind.

Empfehlung 12

Schutz- und Präventionsdienste im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken

1. Arbeitgeber sollten in der Lage sein, einen oder mehrere Arbeitnehmer zu benennen, die Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Überwachung, der Risikobewertung, der Früherkennung sowie der Prävention und dem Management psychosozialer Risiken im Unternehmen oder Betrieb ausführen, und falls eine solche Benennung nicht erfolgen kann, weil das Unternehmen nicht über ausreichend qualifiziertes Personal verfügt, sollte es die Möglichkeit haben, zusätzlich zu den gemäß Artikel 7 der Richtlinie 89/391/EWG benannten oder hinzugezogenen Personen zu diesem Zweck qualifizierte externe Dienste oder Personen hinzuziehen. Für diese Arbeitnehmer, externen Dienstleister oder Personen sollte Artikel 7 Absätze 2, 5, 6 und 7 der Richtlinie 89/391/EWG gelten. Die benannten Arbeitnehmer können dieselben sein, die für die Durchführung von Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Schutz und der Verhütung anderer berufsbedingter Gefahren für den Arbeitgeber benannt wurden.
2. In den in Absatz 1 dargelegten Fällen unterrichtet der Arbeitgeber diese Dienste oder Personen über alle relevanten Faktoren, von denen bekannt ist oder vermutet wird, dass sie die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer beeinträchtigen, einschließlich der Arbeitsorganisation, der Arbeitsbedingungen, der Personalausstattung und der zwischenmenschlichen Beziehungen bei der Arbeit.
3. Die Mitgliedstaaten legen Folgendes fest:
 - die erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen im Bereich der Prävention psychosozialer Risiken,
 - die Anzahl von Personen oder Diensten, die für die Erfüllung dieser Aufgaben erforderlich ist.

Empfehlung 13

Unterrichtung, Konsultation und Beteiligung der Arbeitnehmer

1. Arbeitnehmer und ihre Vertreter sollten in allen relevanten Phasen der Bewertung, Prävention und Bewältigung psychosozialer Risiken, auch im Rahmen des Aktionsplans, sowie bei der Einführung oder Änderung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen, beispielsweise im Zusammenhang mit Leistungsbewertungen und algorithmischen Managementverfahren, unterrichtet, konsultiert und beteiligt werden, unter anderem durch geeignete Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen im Einklang mit den EU-Rechtsvorschriften und den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten, wobei unter anderem die Größe des Unternehmens zu berücksichtigen ist. Arbeitnehmer sollten das Recht haben, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ihre Vertreter für diese Zwecke zu benennen.

Arbeitgeber sollten dafür Sorge tragen, dass die Arbeitnehmer schriftliche Informationen in einem barrierefreien Format erhalten, damit sie klar und regelmäßig über arbeitsbedingte psychosoziale Risiken und die Maßnahmen informiert werden, die ergriffen wurden, um diese Risiken zu verhindern und ihre negativen Auswirkungen abzumildern.

Dabei sollte besonders darauf geachtet werden, dass sich alle Arbeitnehmer bewusst sind, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken aus der Exposition gegenüber psychosozialen Risikofaktoren und der Art dieser Faktoren entstehen.

2. Die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung gemäß Absatz 1 sollte sich insbesondere auf Folgendes erstrecken:
 - a) die Ermittlung und Bewertung psychosozialer Risiken,
 - b) die Konzeption, Planung und Umsetzung von Präventiv- und Abhilfemaßnahmen im Rahmen der Risikobewertung,
 - c) die Überwachung und Bewertung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen,
 - d) die kontinuierliche Verbesserung der Strategien und Verfahren im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken.

Arbeitnehmer und ihre Vertreter sollten die erforderlichen Informationen, Schulungen und Mittel erhalten, um wirksam an den in Absatz 1 genannten Konsultationsverfahren teilnehmen zu können.

3. Die in Absatz 1 genannte Beteiligung der Arbeitnehmer sollte rechtzeitig und in aussagekräftiger Weise erfolgen, sodass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter zur Entscheidungsfindung und zur Ausarbeitung geeigneter Maßnahmen beitragen können, wobei die Arbeitsorganisation und die bestehenden Entscheidungsstrukturen zu beachten sind.

Die für Gesundheit und Sicherheit zuständigen nationalen Stellen können gegebenenfalls auch vom Arbeitgeber aufgefordert werden, sich an den Konsultationsverfahren zu beteiligen, um Lösungen zur Bewältigung erkannter oder ermittelter Risiken umzusetzen.

Arbeitnehmer und ihre Vertreter sollten, wenn alle internen Verfahren ausgeschöpft wurden, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten auch das Recht haben, sich an die für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zuständige Behörde zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen und eingesetzten Mittel in Bezug auf arbeitsbedingte psychosoziale Risiken, einschließlich algorithmischer Managementsysteme, nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

4. Im Einklang mit Artikel 11 der Richtlinie 89/391/EWG sollten Arbeitnehmer und ihre Vertreter das Recht haben, Vorschläge in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterbreiten, einschließlich Maßnahmen zur Bewältigung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken.

Empfehlung 14

Kontrollen der Arbeitsaufsichtsbehörden

Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass die Arbeitsaufsichtsbehörden mit den angemessenen Befugnissen ausgestattet werden und über die erforderlichen Schulungen, Fachkenntnisse, Instrumente und Ressourcen verfügen, damit arbeitsbedingte psychosoziale Risiken angegangen werden können, unter anderem im Hinblick auf die Ermittlung, Bewertung, Untersuchung und Überwachung der Pflichten in Bezug auf die wirksame Prävention und Bekämpfung dieser Risiken.

Empfehlung 15

Ausbildung und Schulung

Die Mitgliedstaaten sollten Ausbildungs- und Schulungsprogramme zum Thema psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz entwickeln, die es der Unternehmensleitung, den arbeitsmedizinischen Diensten und allen zuständigen arbeitsmedizinischen Fachkräften ermöglichen, angemessene, kontinuierliche und interdisziplinäre Schulungen zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz zu erhalten, die unter anderem die Erkennung, Bewertung, Prävention und Bewältigung dieser Risiken umfassen, damit sie über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen.

Empfehlung 16

Die Mitgliedstaaten können günstigere Bestimmungen für Arbeitnehmer vorsehen, einschließlich Mechanismen zur Erleichterung der Beweislast, sofern die Rechtssicherheit gewährleistet ist und missbräuchlichen und offensichtlich unbegründeten Klagen vorgebeugt wird.

Empfehlung 17

Überwachung und Datenerhebung

Die Kommission sollte in Zusammenarbeit mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) die Trends bei arbeitsbedingten psychosozialen Risiken in den Mitgliedstaaten überwachen, um die Wirksamkeit des Kommissionsvorschlags zu bewerten.

Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass aussagekräftige Daten erhoben werden, um Tendenzen bei arbeitsbedingten psychosozialen Risiken zu überwachen. Die Daten sollten gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates¹ aufbereitet und den in Absatz 1 genannten Stellen regelmäßig gemeldet werden.

Die Mitgliedstaaten sollten auch die Einbeziehung von Interessenträgern, insbesondere der Sozialpartner, in die Erfassung und Überwachung von Daten über arbeitsbedingte psychosozialer Risiken und die Wirksamkeit von Folgemaßnahmen auf nationaler Ebene fördern.

Empfehlung 18

Umsetzung und Durchsetzung

In dem Vorschlag sollte vorgesehen werden, dass die Kommission, die Mitgliedstaaten, ihre zuständigen nationalen Behörden und die Sozialpartner zusammenarbeiten und sich über bewährte Verfahren austauschen, um Kapazitäten aufzubauen und eine wirksame Umsetzung und Durchsetzung zu gewährleisten.

In dem Vorschlag sollte vorgesehen werden, dass die Mitgliedstaaten auch bei der Umsetzung dieses Vorschlags im Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten angemessene Maßnahmen ergreifen, um die wirksame Einbeziehung der Sozialpartner, auch im Rahmen von Tarifverhandlungen, sicherzustellen und den sozialen Dialog zu fördern und zu verbessern.

Empfehlung 19

Regressionsverbot und günstigere Bestimmungen

Der vorliegende Vorschlag sollte keinen triftigen Grund liefern, das Schutzniveau, das Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten bereits jetzt genießen, zu senken.

¹ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4.5.2016, S. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

Der Vorschlag sollte weder das Recht der Mitgliedstaaten, Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen, noch das Recht der Sozialpartner berühren, für die Arbeitnehmer günstigere Tarifverträge abzuschließen und anzuwenden.