

Sozialen Dialog fördern: Psychosoziales Risikomanagement voranbringen

Stichwörter: Sozialer Dialog, Psychosoziales Risikomanagement, arbeitsbedingter Stress, Gewalt, Belästigung, Mobbing am Arbeitsplatz

Einleitung

Sozialer Dialog als ein friedlicher Weg, Konflikte zu lösen und Interessen verschiedener Parteien auszugleichen, ist ein zentraler Bestandteil des Europäischen Sozialmodells und spielt auch im internationalen Kontext eine wichtige Rolle (z. B. im Rahmen von Aktivitäten der Internationalen Arbeitsorganisation ILO). Sozialer Dialog ist Teil der industriellen Beziehungen und wird als eines der wichtigsten Instrumente für Beschäftigungs- und Sozialpolitik auf EU-Ebene angesehen. Der Dialog umfasst Diskussionen, Konsultationen, Verhandlungen und gemeinsame Maßnahmen der Sozialpartner und ist hauptsächlich in zwei Formen organisiert: als zweiseitiger Dialog zwischen den europäischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen und als dreiseitiger Dialog, an dem zusätzlich zu den Sozialpartnern auch öffentliche Stellen beteiligt sind. Der Europäische Soziale Dialog zielt darauf ab, die europäische Sozialpolitik zu beeinflussen, Beispiele guter Praxis auszutauschen und einen Beitrag zum Sozialen Europa zu leisten. (http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue)

Zielstellung

Dieses Faktenblatt soll Sozialpartnern und politischen Entscheidungsträgern wesentliche Informationen und Empfehlungen bereitstellen und damit den Sozialen Dialog im Bereich des psychosozialen Risikomanagements fördern. Auf der Basis von Praxiserfahrungen und wissenschaftlicher Literatur werden zentrale Herausforderungen und Erfolgsfaktoren beleuchtet.

Sozialer Dialog und Psychosoziales Risikomanagement

Im Zuge des Wandels in der Arbeitswelt durch Globalisierung, Flexibilisierung und Intensivierung der Arbeit werden psychosoziale Risiken wie Stress, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz zunehmend zu einer Bedrohung für die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern. Unter arbeitsbezogenen psychosozialen Risiken werden dabei diejenigen Aspekte der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsorganisation und der jeweiligen sozialen Kontexte verstanden, die das Potenzial haben, psychischen oder physischen Schaden zu verursachen. Stress am Arbeitsplatz gehört zu den am häufigsten von Arbeitnehmern genannten Ursachen für Erkrankungen im Zusammenhang mit der Arbeit. Insgesamt sind EU-weit über 40 Millionen Individuen betroffen. Zusätzlich zu den Auswirkungen auf die individuelle Gesundheit entstehen für Unternehmen und EU-Länder erhebliche ökonomische und soziale Kosten. Die Verluste der Mitgliedsstaaten werden auf mindestens 20 Mrd. Euro jährlich geschätzt. Mobbing, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sind ebenfalls wesentliche Risikofaktoren, die zu Gesundheitsbeeinträchtigungen beitragen können. Die 2007 veröffentlichte vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen zeigte, dass innerhalb eines Jahres 5 % der Arbeitskräfte von Mobbing und/oder Belästigung betroffen waren. 6 % der Befragten waren physischen Gewaltandrohungen ausgesetzt und 4 % der Gewalt durch Dritte. In Minderheitengruppen und bestimmten Branchen fielen die Häufigkeiten noch höher aus, z. B. waren im Gesundheitswesen und im Bereich Sozialarbeit 15,2 % der Arbeitnehmer von Gewalt am Arbeitsplatz betroffen.

Auf EU-Ebene wurde in den letzten Jahren ein Wandel der politischen Rahmenbedingungen für die Bekämpfung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz vollzogen. Während die Europäischen Sozialpartner bis in die 1990er Jahre hinein ihre Vereinbarungen als Ratsbeschluss bzw. Richtlinie verfassten (Rahmenvereinbarungen zu Elternurlaub, 1995; zu Teilzeitarbeit, 1997 und zu befristeter Arbeit, 1999), wurden die darauf folgenden Belange durch weniger verbindliche Vereinbarungen geregelt (Tearbeit, 2002; Stress am Arbeitsplatz, 2004 und Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, 2007). Bei diesem "autonomen" Weg der Umsetzung verpflichteten sich die Europäischen Sozialpartner,



die Vereinbarungen auf nationaler Ebene durch ihre jeweiligen Mitgliederorganisationen zu implementieren und den Prozess zu überwachen. Durch diese Verschiebung von 'harten' zu 'weichen' Regelungen liegt die Verantwortung für die Umsetzung nun nicht mehr bei den nationalen Regierungen, sondern bei den nationalen Sozialpartnern. Daher hängen die Resultate in hohem Maße von der Qualität der jeweiligen industriellen Beziehungen ab, insbesondere von dem Willen und der Fähigkeit der Sozialpartner, als Gleichberechtigte zu verhandeln, Konsens zu erzielen und innovative Lösungen zu finden. In diesem Sinne ist erfolgreicher Sozialer Dialog von entscheidender Wichtigkeit, um psychosoziales Risikomanagement voranzutreiben.

Rahmenvereinbarungen über arbeitsbedingten Stress und zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Die Rahmenvereinbarungen über arbeitsbedingten Stress (2004) und zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007) befassen sich ausdrücklich mit psychosozialen Risiken. Sie zielen darauf ab, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und deren Vertreter für die Problematik zu sensibilisieren und stellen einen Handlungsrahmen bereit, an dem sich Betriebe bei der Analyse und der Bekämpfung von Risiken orientieren können. Die Umsetzungsphase für die Vereinbarung über arbeitsbedingten Stress wurde 2007 abgeschlossen, die Umsetzung der Vereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz läuft noch bis 2010.

EU-weite Herausforderungen für den Sozialen Dialog

Trotz aller Fortschritte, die bisher beim Sozialen Dialog erreicht worden sind, begegnet der Prozess auch einigen Schwierigkeiten. Ein großer Teil dieser Probleme steht im Zusammenhang mit der EU-Erweiterung. In den neuen EU-Mitgliedsstaaten in Zentral- und Osteuropa besteht aus historischen Gründen noch nicht so eine langjährige Tradition des Dialogs zwischen den Sozialpartnern wie in den meisten EU15 Staaten. Die Strukturen sind noch vergleichsweise schwach, insbesondere die Organisation der Sozialpartner auf Branchenebene. Zusätzlich sorgen hohe Arbeitslosenzahlen häufig für ein Kräfteungleichgewicht zwischen den Sozialpartnern. In den letzten Jahren sind auf EU-Ebene einige Anstrengungen unternommen worden, um den Sozialen Dialog in den neuen Ländern zu unterstützen. So wurden z. B. Programme zum Aufbau relevanter Kompetenzen finanziert und durchgeführt. Eine Angleichung ist jedoch bisher noch nicht gelungen und die Unterschiede zwischen alten und neuen EU-Ländern erfordern weiterhin politische Aufmerksamkeit.

Eine weitere Herausforderung bezieht sich auf die unterschiedlichen Perspektiven und Interessen der Sozialpartner. Arbeitgeber und Arbeitnehmer setzen beim Sozialen Dialog häufig unterschiedliche Prioritäten (siehe Faktenblatt 5). Zusätzlich stellen die globalisierten Märkte hohe Anforderungen an die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. In der Folge werden häufig kurzfristige betriebswirtschaftliche Erfolge angestrebt, während nachhaltige Arbeitssysteme, die Wettbewerbsfähigkeit und gute Qualität des Arbeitslebens verbinden, einer langfristigen Perspektive bedürfen.

Schließlich bleibt auch die Einbeziehung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) in psychosoziales Risikomanagement kritisch. KMUs sind zwar prinzipiell von den Rahmenvereinbarungen zu Stress und zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz abgedeckt, jedoch sind die Beschäftigten in der Regel nicht gewerkschaftlich organisiert und die Unternehmen verfügen meist auch nicht über die nötigen Ressourcen für psychosoziales Risikomanagement.

Gewonnene Erfahrungen: Sozialer Dialog für erfolgreiches Psychosoziales Risikomanagement

Aus Literaturanalysen und den bisherigen Erfahrungen mit der Umsetzung der Stressvereinbarung können verschiedene Erfolgsfaktoren und Empfehlungen abgeleitet werden:

Entwicklung eines förderlichen politischen Rahmens

- Aktives Handeln der Regierung (z. B. durch Gesetzgebung, Kampagnen, Initiativen) fördert das Problembewusstsein und kann die Sozialpartner in ihren Bemühungen unterstützen.
- Initiativen und Maßnahmen sollten durch wissenschaftliche Forschungserkenntnisse gestützt sein.
- Um kleine und mittlere Unternehmen verstärkt in psychosoziales Risikomanagement einzubinden, werden speziell darauf ausgerichtete Initiativen benötigt.
- Gesetzgebung und 'weiche' Regelungen (insbesondere Sozialer Dialog) sollten nicht als Gegensätze betrachtet werden, sondern je nach nationalen Voraussetzungen sinnvoll kombiniert werden.
- Die Entwicklung in den neuen EU-Staaten erfordert die gezielte Aufmerksamkeit der politischen Entscheidungsträger. Eine weitere sozioökonomische und strukturelle Förderung dieser Länder ist erforderlich, um das Europäische Sozialmodell zu erhalten.
- Um bestehende Gesetzgebung wirkungsvoll umzusetzen, müssen die Kapazitäten und Kompetenzen der Aufsichtsbehörden gestärkt werden.
- Richtlinien, Trainingsmaßnahmen und praktische Instrumente für die beteiligten Parteien können den Prozess des sozialen Dialogs befördern.

Weitere Informationen:

www.prima-ef.org

LEKA, S., COX, T. (Eds.). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. I-WHO Publications, Nottingham, 2008. ISBN 978-0-9554365-2-9.

LEKA, S., COX, T. (Eds.). PRIMA-EF. The European Framework for Psychosocial Risk Management: WHO, Geneva, 2008. Verfügbar unter: www.prima-ef.org

BROUGHTON, A. Working conditions and social dialogue. Report of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2008. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn0710019s/tn0710019s.pdf>

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.

Verfügbar unter: www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm

EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE WEBSITE:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/

FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

FRAMEWORK AGREEMENT ON WORK-RELATED STRESS:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf

HURLEY, J., RISO, S. Women and Violence at Work, Background paper. Report of the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007. Verfügbar unter: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/stress/index.htm>

Empfehlungen zum Sozialen Dialog: Erfolgsfaktoren für psychosoziales Risikomanagement

Bereich	Erfolgsfaktoren
<i>Sozialer Dialog allgemein</i>	Geeignete Strukturen für Sozialen Dialog auf nationaler, Branchen- und Betriebsebene, z. B. gute Organisation der Sozialpartner, ausgeglichenes Kräfteverhältnis.
	Funktionierende Kommunikations- und Kooperationswege zwischen Sozialpartnern auf EU Ebene und nationaler Ebene.
	Aufbau von Kapazitäten, falls die Strukturen noch schwach sind. Sozialer Dialog benötigt Zeit, um sich durch kontinuierliche Lernprozesse zu entwickeln.
	Klare Zielvorstellungen der Sozialpartner.
	Sozialer Dialog auf Branchen-Ebene ist besonders Erfolg versprechend, da die diskutierten Themen für beide Seiten relevant sind.
<i>Sozialer Dialog in Bezug auf psychosoziales Risikomanagement</i>	Aufbau von gegenseitigem Respekt und Vertrauen, z. B. Beginn des Dialoges mit weniger kontroversen Punkten.
	Unterstützung zur Konfliktlösung, wenn Sozialpartner keine Einigung herbeiführen können (z. B. Mediation).
	Einigung auf konkrete Umsetzungsschritte, damit dem Sozialen Dialog auch Handlungen folgen.
	Berücksichtigung nationaler, kultureller und sozialer Unterschiede im Problembewusstsein und bei der Risikowahrnehmung.
	Spezifische Ansätze für die Bereiche Stress am Arbeitsplatz und Belästigung, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz.
	Suche nach einer "gemeinsamen Sprache" zwischen den Sozialpartnern und Einigung auf Definitionen der Kernbegriffe.
	Beachtung von scheinbar paradoxen Effekten von Initiativen und Maßnahmen: z. B. kann ein gesteigertes Problembewusstsein in Bezug auf Mobbing zu einer erhöhten Zahl von Beschwerden führen.
	Einbeziehung von Gender-Aspekten, insbesondere im Zusammenhang mit Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz.

SCHAUFELI, W. B., KOMPIER, M.A.J. Managing job stress in the Netherlands. In: Newsletter of the European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety (TUTB), 2002, special issue: Stress at work; No 19–20. Verfügbar unter: <http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsletter/files/2002-19p31-38.pdf>

Kontakt:

Michael Ertel

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Nöldnerstr. 40–42
10317 Berlin
Tel.: +49 (0) 30 51548 4415
Fax: +49 (0) 30 51548 4170
E-Mail: ertel.michael@baua.bund.de

Autoren: U. Stilijanow, M. Ertel