

Europäische und internationale Standards zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz

Stichwörter: Psychosoziales Risikomanagement, Gesetzgebung, Standards, arbeitsbedingter Stress, Gewalt, Belästigung, Mobbing am Arbeitsplatz

Einleitung

Unter psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz werden diejenigen Merkmale der Gestaltung und Organisation von Arbeit und Arbeitsprozessen (einschließlich der jeweiligen sozialen Kontexte) verstanden, die psychischen oder physischen Schaden verursachen können. Sie stehen häufig in Verbindung mit Problemen wie Stress, Gewalt, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz. Stress am Arbeitsplatz gehört zu den am häufigsten von Arbeitnehmern genannten Ursachen für Erkrankungen im Zusammenhang mit der Arbeit (Umfrage der Europäischen Stiftung, 2007). EU-weit sind insgesamt über 40 Millionen Individuen betroffen. In dieser Umfrage zeigte sich auch, dass innerhalb eines Jahres 6 % der Beschäftigten physisch bedroht wurden, 4 % der Gewaltausübung durch Dritte ausgesetzt waren und 5 % am Arbeitsplatz von Mobbing betroffen waren und/oder dort belästigt wurden. Trotz dieser weitreichenden Probleme und ihrer Folgen für Gesundheit und Produktivität wurden nur in sehr wenigen Ländern Standards zu psychosozialen Risiken formuliert.

Zielstellung

Dieses Faktenblatt soll einen kurzen Überblick über die wichtigsten Standards in Bezug auf psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz inklusive Belästigung und Gewalt geben, die auf EU-Ebene und im internationalen Kontext allgemein anerkannt sind. Es werden sowohl Standards angeführt, die sich direkt auf psychosoziale Risiken, Stress, Belästigung und Gewalt beziehen, als auch wichtige Standards, die diese Themen indirekt einbeziehen. Dieser Überblick richtet sich an Unternehmen und Sozialpartner und liefert grundlegende Orientierungspunkte in Bezug auf Gesetzgebung und Richtlinien, die für die Durchführung von Maßnahmen zum psychosozialen Risikomanagement am Arbeitsplatz nützlich sein können.

Standards mit direktem Bezug zu psychosozialen Risiken, Stress, Belästigung und Gewalt

Leitfaden der Europäischen Kommission zu Stress am Arbeitsplatz (2000)

Im Leitfaden wird Stress definiert als die "Gesamtheit emotionaler, kognitiver, verhaltensmäßiger und physiologischer Reaktionen auf widrige und schädliche Aspekte des Arbeitsinhalts, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumgebung".

Folgende Hauptursachen für Stress werden dargestellt: Über- und Unterforderung bei der Arbeit; Fehlen von Anerkennung oder Belohnung; keine Gelegenheit, Beschwerden zu äußern; Mangel an Einfluss; Fehlen einer klaren Arbeitsplatzbeschreibung; unkooperative oder wenig hilfsbereite Vorgesetzte, Mitarbeiter oder Untergebene; wenig Entscheidungsspielraum; Arbeitsplatzunsicherheit; Vorurteile wegen Alter, Geschlecht etc.; Gewalt, Drohungen oder Mobbing; unangenehme oder gefährliche äußere Arbeitsbedingungen; keine Gelegenheit, eigene Fähigkeiten nutzbringend anzuwenden.

Die Verbesserung organisationaler Strukturen sollte bei Maßnahmen zur Stressprävention einbezogen werden, insbesondere in folgenden Bereichen: Arbeitszeitplanung (Vermeidung von Konflikten mit außerberuflichen Verpflichtungen), Partizipation/Kontrolle, Arbeitsbelastung (Kompatibilität von Arbeitszuweisungen und Fähigkeiten/Ressourcen), Arbeitsinhalt (sinn- und reizvolle Aufgaben, Gelegenheit, eigene Fähigkeiten einzusetzen), Funktionen/Rollen (klare Definition der Verantwortlichkeiten), soziale Umgebung/Unterstützung, Zukunftsperspektiven (Verringerung von Arbeitsplatzunsicherheit).

Im Dokument werden folgende Präventionsschritte dargestellt:

1. Identifikation arbeitsbedingter Stressfaktoren und deren Ursachen und Gesundheitsfolgen,
2. Analyse des Zusammenhangs von arbeitsbedingten Stressfaktoren und deren gesundheitlichen Folgen,
3. Planung und Umsetzung von Interventionspaketen durch die Akteure,
4. Evaluation der kurz- und langfristigen Interventionsergebnisse.

Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress (2004):

Stress wird definiert als: "Zustand, der von körperlichen, psychischen oder sozialen Beschwerden oder Funktionsstörungen begleitet wird und der auf Empfindungen des Einzelnen, die an ihn gerichteten Anforderungen oder Erwartungen nicht erfüllen zu können, zurückzuführen ist".

Die Vereinbarung legt keine ausführliche Liste potentieller Anzeichen von Stress vor. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass "hohe Fehlzeiten oder hohe Fluktuation, wiederkehrende zwischenmenschliche Konflikte oder Beschwerden von Beschäftigten einige der Anzeichen [sind], die auf ein Problem durch arbeitsbedingten Stress hindeuten können".



Die Vereinbarung mahnt auch noch einmal an, dass gemäß der Rahmenrichtlinie 89/391/EEC "alle Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet [sind], die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu schützen". Diese Verpflichtung gilt auch für die Problematik von arbeitsbedingtem Stress, insofern dadurch Risiken für die Sicherheit und Gesundheit entstehen.

Im Dokument werden Beispiele für Maßnahmen zur Bekämpfung von Stress gegeben: "wie z. B. die Verdeutlichung der Unternehmensziele und der Rolle der einzelnen Beschäftigten, Sicherstellung von geeigneter Unterstützung für den Einzelnen oder Teams durch das Management, Abgleich von Verantwortlichkeiten und Kontrolle über die Arbeit, Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe, der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumgebung".

Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007):

In der Vereinbarung heißt es: "Gewalt [am Arbeitsplatz] liegt vor, wenn ein oder mehrere Beschäftigte oder Führungskräfte in einer arbeitsbezogenen Situation angegriffen werden" und „Belästigung [am Arbeitsplatz] liegt vor, wenn ein oder mehrere Beschäftigte oder Führungskräfte wiederholt und absichtlich in einer arbeitsbezogenen Situation schlecht behandelt, bedroht und/oder gedemütigt werden".

Die Erhöhung des Problembewusstseins und eine angemessene Schulung von Führungskräften und Beschäftigten kann die Wahrscheinlichkeit für Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz verringern. Geeignete Präventionsmaßnahmen sind durch folgende Merkmale gekennzeichnet, jedoch nicht auf diese beschränkt:

- Diskretion zum Schutz der Würde und der Privatsphäre aller Beteiligten,
- keine Weitergabe von Informationen an unbeteiligte Dritte,
- Untersuchung und Behandlung von Beschwerden ohne unangemessene Verzögerung,
- Beschwerden sollten durch detaillierte Informationen belegt werden.
- Alle Beteiligten sollten unvoreingenommen angehört und fair behandelt werden.
- Rücksprache mit Arbeitnehmern,
- Falsche Beschuldigungen sollten nicht toleriert werden und können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.
- Externe Unterstützung kann hilfreich sein.

Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung (Europäische Norm: DIN EN ISO 10075)

Psychische Belastung wird definiert als: "die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken."

Situationale Einflüsse auf psychischen Stress beinhalten: Aufgabenanforderungen (z. B. lang anhaltende Konzentration, Verantwortung für andere), Arbeitsbedingungen (z. B. Beleuchtung, Lärm), soziale und organisationale Faktoren (z. B. Kontrollstruktur, Kommunikationsstruktur, organisationale Umgebung), soziale Faktoren außerhalb der Organisation (z. B. ökonomische Situation).

Psychische Beanspruchung ist die unmittelbare Folge von psychischer Belastung. Die schädigenden (kurzfristigen) Folgen von psychischer Beanspruchung sind: psychische Ermüdung und "Ermüdungsähnliche Zustände" (z. B.: Monotonie, herabgesetzte Wachsamkeit, Sättigung). Im Dokument sind 29 Aufgabenmerkmale aufgeführt, die einen Einfluss auf die Stärke der psychischen Belastung haben und Ermüdung verursachen (z. B. Unklarheit der Aufgabenziele, Komplexität der Aufgabenanforderung, Mehrdeutigkeit von Informationen).

EU-Richtlinie 90/270/EEC: Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten

Es wird festgesetzt, dass Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, Bildschirmarbeitsplätze in Bezug auf ihre Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu analysieren und zu evaluieren, insbesondere hinsichtlich möglicher Risiken für die Sehfähigkeit, für physische Probleme und psychischen Stress.

Wichtige Standards im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu Risiken im Allgemeinen

Richtlinie 89/391/EEC des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit

Gemäß der Richtlinie sind Arbeitgeber "verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen". Sie sollen eine schlüssige und umfassende Präventionspolitik entwickeln. Einige allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung sind: "Vermeidung von Risiken, Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken, Gefahrenbekämpfung an der Quelle, Anpassung der Arbeit an das Individuum."

Europäische Kommission: Anleitung zur Risikobewertung am Arbeitsplatz

In der Anleitung wird angegeben, dass "Risikobeurteilung eine Abschätzung der Risiken für die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern ist, die durch Gefährdungen am Arbeitsplatz entstehen". Die fünf Schritte der Gefährdungsbeurteilung werden vorgestellt: (1) Ermittlung der Gefahren und der gefährdeten Personen, (2) Bewertung von Gefährdungen und Setzen von Prioritäten, (3) Entscheidung über präventive Maßnahmen, (4) Ergreifen von Maßnahmen, (5) Überwachung und Überprüfung.

ILO-OSH 2001 Leitlinien für Arbeitsschutzmanagementsysteme

Das Dokument stellt Leitlinien zur Entwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen für nationale und organisationale Kontexte bereit. Es sagt aus, dass Arbeitsschutzsysteme folgende Elemente enthalten sollten: Strategie, Organisation, Planung und Umsetzung, Wirksamkeitsprüfung und Maßnahmen zur Verbesserung. Arbeitgeber sollten in Absprache mit den Arbeitnehmern eine Strategie zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit schriftlich festlegen. Gefahren und Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer sollten regelmäßig festgestellt und bewertet werden. Präventionsmaßnahmen sollten in folgender Prioritätenfolge umgesetzt werden: Beseitigung von Gefahren/Risiken, Kontrolle von Gefahren/Risiken an der Quelle, Minimierung von Gefahren/Risiken.

ILO-Abkommen 187 über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz

"Bei der Ausarbeitung einer innerstaatlichen Politik hat jedes Mitglied (...) in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer grundlegende Prinzipien zu fördern, wie zum Beispiel die Evaluierung von arbeitsbedingten Risiken und Gefahren an der Quelle und die Entwicklung einer innerstaatlichen präventiven Arbeitsschutzkultur, die Informationen, Beratung und Ausbildung umfasst." Dem Grundsatz der Prävention wird höchste Priorität eingeräumt.

Standards mit indirektem Bezug zu psychosozialen Risiken

Die folgenden zusätzlichen Standards sind (z. T. nur für bestimmte Bereiche) relevant für psychosoziales Risikomanagement und sollten von den Akteuren ebenfalls berücksichtigt werden, um psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Psychosoziale Belange	Art des Dokuments
<i>Arbeitszeit</i>	Richtlinie 93/104/EC über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ILO Übereinkommen C175 über die Teilzeitarbeit, 1994 Richtlinie 97/81/EC zur Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit Richtlinie 99/70/EC zur Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse Richtlinie 2002/15/EC über die Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben Richtlinie 2003/88/EC über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
<i>Diskriminierung</i>	Richtlinien 2000/43/EC und 2000/78/EC zum Verbot von direkter oder indirekter Diskriminierung auf Grund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung
<i>Gleichbehandlung von Männern und Frauen</i>	Richtlinien 76/207/EEC und 2002/73/EC zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg, sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen Richtlinie 2006/54/EC zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)
<i>Jugendarbeitsschutz</i>	Richtlinie 94/33/EC zum Jugendarbeitsschutz
<i>Mutterschaft und zugehörige Themen</i>	ILO Übereinkommen C 183 zum Mutterschutz, 2000, und Richtlinie 92/85/EC zu Sicherheit und Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz Richtlinie 96/34/EC zur Rahmenvereinbarung über Elternurlaub
<i>Information und Beratung von Arbeitnehmern</i>	Richtlinie 2002/14/EC zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft

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. Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: WHO, Genf, 2008. Verfügbar unter: www.prima-ef.org

Kontakt:

Dr. Maria Widerszal-Bazyl

Tel.: +48 22 623 32 86

Fax: +48 22 623 36 93

E-Mail: mawid@ciop.pl

Dr. Dorota Żołnierczyk-Zreda

+48 22 623 32 87

+48 22 623 36 93

dozol@ciop.pl

CIOP-PIB, ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warschau, Polen