

STUDIE

2017

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT
AM ARBEITSPLATZ IM
ÖFFENTLICHEN SEKTOR EUROPAS:
NEUE HERAUSFORDERUNGEN

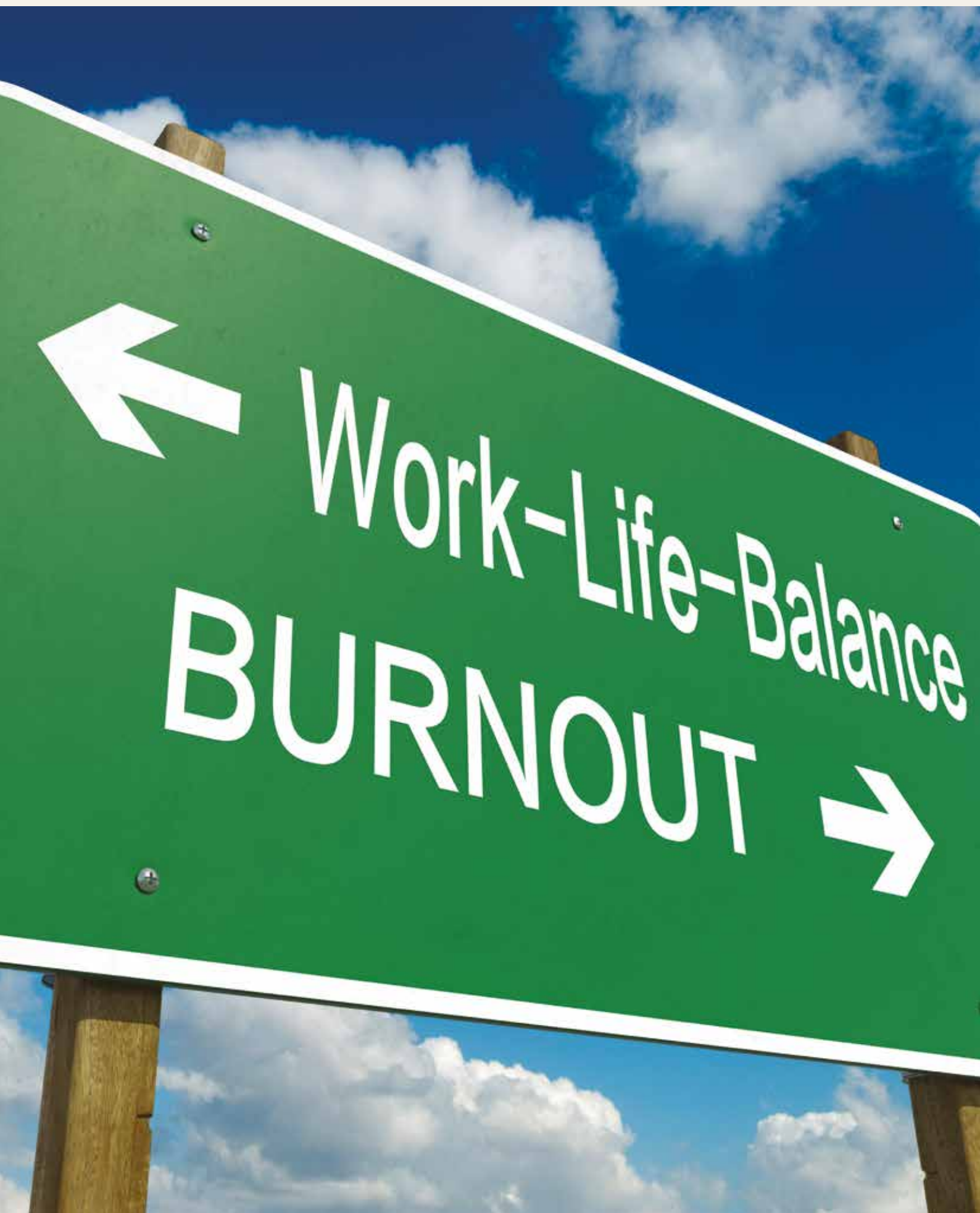
DE





INHALTSVERZEICHNIS

EINFÜHRUNG - DIE VERÄNDERUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT	5
<hr/>	
1 VERANKERUNG VON SICHERHEIT- UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ IN DEN EU-VERORDNUNGEN	6
1.1 Der rechtliche Rahmen	6
1.2 Der politische Rahmen	6
<hr/>	
2. ARBEITSBEDINGTER STRESS UND PSYCHOSOZIALE RISIKEN	8
<hr/>	
3. AUF DEM WEG ZU NEUEN ARBEITSMODELLEN	10
3.1. Mehr unsichere Verträge	10
3.2. Lange Arbeitszeiten	10
3.3. Die (massive) weit verbreitete Nutzung neuer Technologien und digitaler Netze	11
<hr/>	
4. WIE SIND DIE NEU ENTSTEHENDE RISIKEN AM ARBEITSPLATZ AM BESTEN IN DEN GRIFF ZU BEKOMMEN?	12
<hr/>	
5. BEWÄHRTE MODELLE AUS ÖFFENTLICHEN VERWALTUNGEN IN EUROPA	13
5.1. Spanien	13
5.2. Belgien	15
5.3. Deutschland	18
5.4. Italien	20
<hr/>	
6. BIBLIOGRAPHIE	24



Work-Life-Balance
BURNOUT

EINFÜHRUNG - Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die Welt der Industrie – wie auch die Arbeit an sich –

im Zuge der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise nachhaltig verändert. So beschreiten die Unternehmen in den globalisierten Märkten heute neue Wege bei der Organisation der Arbeit und greifen auf neue flexible Beschäftigungsformen zurück, die einzig und allein das Ziel verfolgen, die Produktivität zu steigern. Darüber hinaus führen die Digitalisierung und die neuen Technologien zu einer Ausweitung der Arbeitszeit. Derartige Umstellungen haben die Arbeitsmuster und den Arbeitsrhythmus radikal verändert.

In kürzester Zeit haben die Auswirkungen dieser Veränderungen zu Spannungen am Arbeitsplatz geführt, die sich auch auf das Privatleben der Arbeitnehmer auswirken und die psychosozialen Risiken erhöhen. Da sich die Arbeitnehmer unter Druck fühlen, die Anforderungen des modernen Arbeitslebens zu erfüllen und dessen Rhythmus gerecht zu werden, haben sich auch in hoch entwickelten Ländern überall neue Arten von herausgebildet, die sich von den traditionellen Risiken unterscheiden.

Als Teil der arbeitsmedizinischen Aspekte am Arbeitsplatz kann der gezielte Umgang mit Stress zu einem verbesserten Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit führen und sich demzufolge in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht auf Unternehmen, Arbeitnehmer und die Gesellschaft als Ganzes auswirken.

Ziel der vorliegenden Studie ist eine gezielte Auseinandersetzung mit den neu auftretenden Risiken –

insbesondere psychosozialer Natur. Dabei wird ihre Entstehung beleuchtet, der regulatorische Rahmen herausgestellt, und untersucht, wie die öffentlichen Verwaltungen in Italien, Spanien, Belgien und Deutschland mit ihnen umgehen. Die hierbei angewandte Methode besteht aus einer qualitativen Untersuchung, die in den oben erwähnten Ländern durch halbstrukturierte Interviews mit den Beratern der öffentlichen Verwaltungen und den mit Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz betrauten Bediensteten durchgeführt wurden. Weitere Informationsquellen wurden unter Bezugnahme auf den Forschungshintergrund herangezogen, darunter auch die EU-Gesetzgebung, die vonseiten der EU-Institutionen und Agenturen durchgeführten Studien, Statistiken und Umfragen sowie wissenschaftliche Literatur.

1. Verankerung von Sicherheit- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den EU-Verordnungen

Artikel 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) definiert die Aufgaben der EU im Bereich des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz insbesondere der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der zu unterstützen und zu ergänzen. Das Arbeitnehmerrecht auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen ist auch in Artikel 31 der EU-Grundrechtecharta verankert, die im Jahr 2000 verabschiedet wurde und mit dem Lissabon-Vertrag im Jahr 2009 für die EU rechtlich bindend wurde.

Das Europäische Parlament und der Rat können innerhalb ihres jeweiligen Kompetenzrahmens Maßnahmen treffen, die darauf abzielen, die Zusammenarbeit zwischen Mitgliedstaaten zu fördern, ohne jedoch eine Harmonisierung von deren Gesetzen und Richtlinien vorzunehmen. Gleichzeitig haben das Europäische Parlament und der Rat im Bereich des Gesundheits- und Sicherheitsschutzes für Arbeitnehmer die Richtlinien Minimalanforderungen im Zusammenhang mit den Bedingungen und technischen .

Die Rolle der Europäischen Union im Bereich des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz besteht in der Vorbeugung von Unfällen und Krankheiten, die im Zusammenhang mit der Ausführung der Beschäftigung stehen (darunter fallen sowohl die während der Ausführung der Tätigkeit als auch die zu einem späteren Zeitpunkt auftretenden Beschwerden). Dies erfolgt, soweit im angemessenem Rahmen durchführbar, über die Minimierung der dem jeweiligen Arbeitsumfeld inhärenten Gefahrenquellen, um so die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen.

Das Vorbeugen von Risiken und die Umsetzung von Maßnahmen im Sinne einer sichereren und gesünderen Gestaltung der Arbeitsplätze ist dringend erforderlich, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und zugleich die Wettbewerbsfähigkeit zu fördern. Tatsächlich beeinträchtigen Unfälle am Arbeitsplatz sowie arbeitsbedingte Erkrankungen das gesamte nationale und europäische Wirtschaftssystem da sie den Verlust von Arbeitstagen sowie eine verringerte Gesamtproduktivität und erhöhte Sozial- und Pflegekosten nach sich ziehen. Dem 2009 veröffentlichten European Risk Observatory Report zufolge waren zwischen

50% und 60% aller verlorener Arbeitstage auf arbeitsbedingten Stress zurückzuführen.

1.1. DER RECHTLICHE RAHMEN

Die erste europäische Maßnahme im Zusammenhang mit dem Schutz von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erfolgte 1989 durch die Europäische Rahmenrichtlinie 89/391 EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheits-

schutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, die noch immer einen grundlegenden Meilenstein für die Verbesserung der Präventivkultur und der nationalen Gesetzgebung zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz darstellt. Diese wichtige Richtlinie des Rates legt die Minimalanforderungen für die jeweiligen nationalen Gesetzgebungen fest, erlaubt aber auch strengere Regelungen. Sie gilt sowohl für die Privatwirtschaft wie auch für den öffentlichen Sektor, wobei einige spezifische öffentliche nicht eingeschlossen sind. Die Richtlinie verpflichtet die Arbeitgeber zur Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit ihrer Arbeitnehmer über die Durchführung von Risikobewertungen am Arbeitsplatz, der Einführung von Maßnahmen zur Abschwächung identifizierter Risiken, die Erarbeitung von Arbeitssicherheitsbestimmungen und die Durchführung angemessener Schulungsmaßnahmen für das Personal.

Obwohl sich die Rahmenrichtlinie zur Verbesserung der Sicherheit und des bezieht, schreibt sie den Arbeitgebern doch vor, die Gesundheit und Sicherheit ihrer Arbeitnehmer in sämtlichen arbeitsbezogenen Aspekten sicherzustellen. So verpflichtet sie Arbeitgeber zur Planung einer Arbeitsorganisation, welche die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet. Dies gilt vor allem im Hinblick auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes, die Wahl der Arbeitsausrüstung und die Organisation der Produktionstätigkeiten. Ebenso verpflichtet sie zur Entwicklung einer kohärenten umfassenden Präventionsstrategie, die sowohl die technischen Aspekte als auch die Organisation der Arbeit, deren Bedingungen, die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und den Einfluss von Faktoren im Zusammenhang mit dem Arbeitsumfeld.

Auf diese Rahmenrichtlinie stützt sich eine Reihe von Folgerichtlinien, die sich mit spezifischen Gesundheits- und Sicherheitsaspekten, wie etwa die Minimalanforderungen für den Arbeitsplatz, die Schutzausrüstung für das Personal, die Ausstattung des Computerbildschirms und den manuellen Umgang mit Lasten befassen. Im Jahr 2004 veröffentlichte die Europäische Kommission die Mitteilung Nr. 2004/62 hinsichtlich der praktischen Umsetzung der in diesen Richtlinien enthaltenen Bestimmungen.

1.2. DER POLITISCHE RAHMEN

Auf gewerkschaftlicher Seite unterzeichneten die branchenübergreifenden Sozialpartner im Jahr 2004 ein EU-weites Rahmenabkommen in Bezug auf arbeitsbezogenen Stress. die Bewältigung von Stress am Arbeitsplatz zu einer höheren Effizienz und zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz führe, was sich wiederum in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht positiv auf Unternehmen, Arbeitnehmer und die (siehe EGB,

UNICE, UEAPME, CEEP, 2004, Rahmenabkommen zu arbeitsbedingtem Stress). Aus diesem Grund zielte die Vereinbarung darauf ab, das Bewusstsein der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ihrer jeweiligen Vertreter in Bezug auf arbeitsbedingten Stress zu schärfen und ihre Aufmerksamkeit auf Anzeichen zu richten, die auf Probleme in diesem Zusammenhang hinweisen könnten.

Die Arbeit der Europäischen Union zur Förderung des Gesundheits- und Sicherheitsschutzes am Arbeitsplatz wurde in den letzten Jahrzehnten im Rahmen eines politischen Strategierahmens fortgesetzt, der zwei Hauptbestandteile umfasst: Einerseits die Erarbeitung eines umfassenden Bestandes an Rechtsvorschriften, der die wichtigsten Risiken am Arbeitsplatz abdeckt und allgemeine Definitionen, Strukturen und Regeln bereitstellt, die von den Mitgliedsstaaten auf ihre jeweiligen nationalen Umstände angepasst werden. Der zweite wesentliche Bestandteil, der bereits seit den frühen 1980er-Jahren existiert, besteht aus einer Reihe mehrjähriger Aktionsprogramme, die später von den europäischen Strategien (über die Zeitrahmen 2002-06, 2007-12 und 2014-20) abgelöst wurden. Ihre Aufgabe besteht in der Erarbeitung von Prioritäten und gemeinsamen Zielsetzungen sowie der Schaffung eines Koordinationsrahmens für die jeweiligen nationalen Strategien und Förderung einer gesamtheitlichen Präventionskultur.

Das Ziel der Gemeinschaftsstrategie zum Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz (2002-2006) bestand darin, die drei Grundvoraussetzungen für einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz ins Gedächtnis zu rufen: Konsolidierung der Risikopräventionskultur, bessere Anwendung der bestehenden Gesetze und globaler Ansatz hinsichtlich auf das Wohlbefinden bei der Arbeit unter Berücksichtigung der Veränderungen am Arbeitsplatz sowie des Auftretens neuer Risiken, insbesondere derer psychosozialer Natur. Die nachfolgende Gemeinschaftsstrategie 2007-2012 hatte sich zum Ziel gesetzt, die richtige Umsetzung der EU-Gesetzgebung zu gewährleisten und kleine und mittelgroße Betriebe (KMUs) bei der Umsetzung der gültigen Gesetzgebung zu unterstützen (z.B. durch Verbreitung von Leitlinien, bewährten Vorgehensweisen auf lokaler Ebene und einfachen Instrumenten zur Erleichterung der Risikobewertung). Darüber hinaus sollte der rechtliche Rahmen auf die Veränderungen am Arbeitsplatz, insbesondere im Hinblick auf die KMUs angepasst und vereinfacht und die Entwicklung und Umsetzung der nationalen Strategien gefördert werden. Darüber hinaus zielte die Strategie darauf ab, die Arbeitnehmer zur Veränderung ihrer Verhaltensweisen zu motivieren und ihre Arbeitgeber zu ermutigen, gezielt gesundheitsorientierte Ansätze zu verfolgen und die Themen Gesundheit und Sicherheit auf internationaler Ebene zu fördern. Da Probleme im Zusammenhang mit psychischen Beeinträchtigungen die vierthäufigste Ursache von Arbeitsunfähigkeit darstellen, hat die Europäische Kommission gezielt auf die wichtige Bedeutung von Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern zur Vorbeugung von Gewalt und Belästi-

gung am Arbeitsplatz hingewiesen und diese aufgefordert, Schlussfolgerungen aus der Bewertung der Umsetzung des Europäischen Rahmenabkommens zu arbeitsbedingtem Stress zu ziehen.

Vor kurzem verabschiedete die Europäische Kommission einen neuen Strategierahmen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020, der die wichtigsten Herausforderungen und strategischen Zielsetzungen herausstellt. Mit diesem neuen Rahmen soll sichergestellt werden, dass die EU gemäß der Europa 2020-Strategie auch weiterhin eine führende Rolle bei der Förderung der hohen Standards im Bereich der Arbeitsbedingungen innerhalb Europas wie auch international spielt. Der Strategierahmen stellt die nachfolgenden Aspekte als die drei größten Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz heraus: Verbesserung der Implementierung der bestehenden Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen insbesondere durch die Verbesserung der Kapazitäten von Klein- und Kleinstunternehmen zur effizienten Umsetzung wirksamer Präventionsstrategien; Verbesserung der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen durch Bewältigung neu auftretender Risiken ohne Vernachlässigung der bereits bestehenden Risiken; Berücksichtigung der Alterung der europäischen Beschäftigten. Psychosoziale Risiken fallen unter die neu auftretenden Risiken und sind daher wieder als eine der heute schwierigsten Herausforderungen anzuerkennen.

Die Europäische Kommission arbeitet sowohl mit der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) als auch mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) zusammen, um Informationen über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbreiten und das Bewusstsein diesbezüglich zu erhöhen.

In den vergangenen Jahren lag das Hauptaugenmerk der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) auf der Problematik rund um arbeitsbedingten Stress, den sie als eine der größten Herausforderungen für Gesundheit und Sicherheit in Europa bestätigt. Im Jahr 2009 führte EU-OSHA mit der Europäische Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken (ESENER) die erste europaweite Umfrage zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch. Die Umfrage richtete sich an Führungskräfte und an die mit Gesundheits- und Sicherheitsbelangen betrauten Arbeitnehmervertreter und erstreckte sich auf Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors in allen 27 EU-Mitgliedstaaten mit mehr als zehn Beschäftigten (darunter auch Kroatien, obwohl Kroatien zum damaligen Zeitpunkt noch kein Mitgliedstaat der Europäischen Union war und erst am 1. Juli 2013 der EU beitrug.) Trotz der Fokussierung auf ein breites Spektrum von Risiken am Arbeitsplatz richtete die ESENER-Umfrage ein Hauptaugenmerk auf den Bereich der psychosozialen Risiken, worunter auch Stress zählt.

2. Arbeitsbedingter Stress und psychosoziale Risiken

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat die psychosozialen Risikofaktoren im Wechselwirkungen zwischen und innerhalb des Arbeitsumfeld, dem Inhalt der Beschäftigung, den Unternehmensbedingungen und den Fähigkeiten der Arbeitnehmer sowie den Bedürfnissen, der Kultur den individuellen außerberuflichen Aspekten“ bezeichnet, „die über Wahrnehmung und Erfahrung Einfluss auf Gesundheit, Arbeitsleistung . Darüber hinaus stellte die ILO fest, dass auch die Unsicherheit des Arbeitsplatzes, hohe Anforderungen, Arbeitsintensität, emotionale Anforderungen, fehlende Autonomie, der Mangel an Sozialbeziehungen und eine schlecht wahrgenommene Führung ebenfalls als psychosoziale Risiken gewertet werden können.

Diese Risikofaktoren sind potenziell mit Stress, Depressionen und stressbedingten Krankheiten wie etwa Burnout verbunden, die zu einem immer größeren Problem in der Arbeitswelt werden. Das Burnout-Syndrom kann als Zustand körperlicher und geistiger Erschöpfung beschrieben werden, der sich aus einer längeren Exposition gegenüber emotionalen und zwischenmenschlichen psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz ergibt. Es kann auftreten, wenn die Verbindungen zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer auf der Ebene der wichtigsten Arbeitsbereiche unterbrochen werden: Werte, Fairness, Gemeinschaft, Entlohnung, Kontrolle und Arbeitsbelastung. Stress hervorruftende Arbeitsbedingungen, wie etwa die Unsicherheit der Beschäftigung wie auch Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, stehen in engem Zusammenhang mit der Art und Weise, wie die Arbeit gestaltet, organisiert und geführt wird und hängt auch mit dem wirtschaftlichen und sozialen Kontext zusammen.

In Anbetracht der nationalen Studien über psychosoziale Risiken ist es bemerkenswert, dass das französische Arbeitsministerium im Jahr 2008 ein Forschungsprojekt in Form Sachverständigenkollegiums zur Beobachtung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz“ Dieses Sachver-

ständigenkollegium hat sich mit einer Reihe von wissenschaftlichen Publikationen auseinandergesetzt und im Jahr 2011 einen abschließenden Bericht mit dem Messung der psychosozialen Faktoren der Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz und als Risiken für die geistige, physische und soziale Gesundheit definiert, die aus den Beschäftigungsbedingungen sowie unternehmerischen und zwischenmenschlichen Faktoren entstehen können, die möglicherweise über die Fähigkeit verfügen, die mentale Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Bericht des Sachverständigenkollegiums zum Follow-up psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz, erstellt auf Anfrage des französischen Ministeriums für Arbeit, Beschäftigung und).

Obwohl es keine allgemein akzeptierte Definition von Stress gibt, merkt Eurofound an, es einen breiten Konsens darüber gibt, dass hierzu ein Ungleichgewicht zwischen den wahrgenommenen Anforderungen und den für deren Bewältigung bereitstehenden (siehe Eurofound, 2010, Arbeitsbedingter Stress). Das Rahmenabkommen über arbeitsbedingten Stress aus dem Jahr 2004, das von den Sozialpartnern einen Zustand, der mit physischen, psychischen und sozialen Beschwerden oder Fehlfunktionen einhergeht und aus dem individuellen Gefühl resultiert, sich nicht in der Lage zu fühlen, Anforderungen oder Erwartungen, die an einen gestellt werden, gerecht zu werden. Ein einzelner Mensch ist durchaus in der Lage, mit kurzfristigem Druck umgehen zu können, der als positiv erachtet werden kann, hat jedoch größere Schwierigkeiten, (siehe EGB, UNICE, UEAPME, CEEP, 2004, Rahmenabkommen zu arbeitsbedingtem Stress). Obwohl Stress nicht als Krankheit definiert werden kann, kann eine längere Stressexposition zur Verringerung der Arbeitseffizienz führen und sogar Krankheiten verursachen. Weitere allgemeine Ursachen, die zu arbeitsbedingtem Stress führen können, sind die mangelnde Kontrolle über die Arbeit sowie die mangelnde Unterstützung seitens der Kollegen und Vorgesetzten.

Stress am Arbeitsplatz beeinträchtigt jedoch nicht nur die betroffene Person selbst und kann zu gesundheitlichen Auswirkungen von der Erkrankung der Herzkranzgefäße bis hin zu Depression führen, sondern wirkt sich auch auf das Unternehmen insgesamt aus und führt dort zu erhöhten Fehlzeiten, verringerten Leistungen und einer höheren Personalfuktuation, da Arbeitnehmer tendenziell nicht lange in Arbeitsumfeldern mit hoher Stressbelastung ausharren. Es ist daher auch im Interesse von Unternehmen, Stress am Arbeitsplatz in den Griff zu bekommen: Dies verbessert nicht nur das mentale Wohlergehen der Beschäftigten, sondern steigert auch die Effizienz und Produktivität des gesamten Unternehmens.

Jüngsten Einschätzungen zufolge (siehe Europäische Kommission, 2014, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie den Ausschuss der Regionen zu einem EU-Strategierahmen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020) können Investitionen in den Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz zu einer durchschnittlichen Ertragssteigerung von 2.2% führen. Zu beobachten waren Steigerungen zwischen 1.29% und 2.89%. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wird dennoch in vielen Unternehmen eher als Kostenfaktor denn als rentable Investition verstanden. Aus diesem Grund zielen manche von ihnen darauf ab, die Ausgaben durch Nichteinhalten der Gesundheits- und Sicherheitsstandards zu verringern. Der Rückgang bei den öffentlichen Ausgaben beeinträchtigt darüber hinaus die Kapazitäten der Arbeitsinspektoren und andere mit Gesundheits- und Sicherheitsbelangen betrauten Dienststellen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Aus geschichtlichen Erwägungen verfügt jedes in diesem Dokument berücksichtigte Land über unterschiedliche soziologische, institutionelle und wirtschaftliche Strukturen, die sich auf die Produktionstätigkeit und den Umgang mit

der Gesundheits- und Sicherheitsthematik entsprechend auswirken. So sind in jedem Mitgliedsstaat verschiedene Arten von Beschäftigungsrisiken in Betracht zu ziehen, so lange es - insbesondere im öffentlichen Sektor, der beträchtlich von den institutionellen und politischen Unterschieden zwischen den verschiedenen Ländern beeinflusst ist - verschiedene Arten und Weisen der Arbeitsgestaltung und -organisation gibt.

Der EU-Agentur EU-OSHA zufolge führen die Konsequenzen von Stress am Arbeitsplatz auf organisatorischer Ebene unter anderem zu hohen Fehlzeiten, einer ausgeprägten Personalfuktuation, der mangelhaften Einhaltung von Terminen, disziplinären Problemen, Belästigung, verringerter Arbeitsleistung bei der Ausführung bestimmter Aufgaben, Unfällen, Fehlern sowie erhöhten Kosten für Ausgleich und Gesundheitsversorgung. Auf individueller Ebene kann arbeitsbedingter Stress zu emotionalen Reaktionen (Reizbarkeit, Verängstigung, Schlafstörungen, Depression, Hypochondrie, Entfremdung, Burn-out, familiäre Probleme) führen oder auch kognitive Reaktionen (Konzentrationsschwierigkeiten, Beeinträchtigung des Erinnerungsvermögens, Schwierigkeiten beim Erlernen neuer Dinge und dem Treffen von Entscheidungen) hervorrufen. Weitere Folgen sind Verhaltensreaktionen (Drogen-, Alkohol- und Tabakmissbrauch, destruktives Verhalten) sowie physiologische Reaktionen (Rückenbeschwerden, geschwächte Immunität, Magengeschwüre, Herzprobleme, Bluthochdruck). Zudem liegen Erkenntnisse darüber vor, dass psychosoziale Risiken (wie z. B. die Unsicherheit des Arbeitsplatzes, eine verminderte Kontrolle, hohe Anforderungen und ein Ungleichgewicht zwischen Leistung und Entlohnung) sowie arbeitsbezogener Stress in Verbindung mit gesundheitsbedingten Verhaltensrisiken wie etwa Alkoholkonsum, Übergewicht, seltenere körperliche Betätigung, erhöhter Tabakkonsum und Schlafstörungen stehen.

3. Auf dem Weg zu neuen Arbeitsmodellen

3.1. UNSICHERERE VERTRÄGE

Die Globalisierung hat der wirtschaftlichen Entwicklung beträchtliche neue Möglichkeiten eröffnet, konfrontiert sie aber auch mit der Gefahr des weltweiten Wettbewerbs, indem von ihr Druck auf die Arbeitsbedingungen und die Achtung von Grundrechten ausgeht. Tatsächlich ging das Aufkommen des weltweiten Wettbewerbs durch die Marktglobalisierung mit einem Anstieg an qualitativ minderwertigen Arbeitsplätzen einher, da die Beschäftigungsmodelle mehr und mehr auf eine höhere Flexibilität im Arbeitsprozess, höhere Anteile an Teilzeitverträgen und temporärer Beschäftigung, die Beschäftigung von Angestellten als Selbstständige sowie auf prekäre Verträge abzielten.

Aufgrund der derzeitigen Rezession, die den Rhythmus des organisatorischen Wandels und Restrukturierung noch verstärkt, sind die Arbeitnehmer mehr und mehr mit prekärer Beschäftigung, verringerten Arbeitsgelegenheiten, der Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes, Massenentlassungen, Arbeitslosigkeit, verringerter finanzieller Stabilität und den sich daraus ergebenden ernsthaften Konsequenzen für ihre mentale Gesundheit und ihr Wohlbefinden konfrontiert. Die ersten Ergebnisse der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) haben ergeben, dass 16% der im Jahr , dass sie in den kommenden sechs Monaten möglicherweise ihren Arbeitsplatz verlieren könnten. Mehrjährige Studien haben zudem gezeigt, dass Instabilitäten sowie das mangelnde Vertrauen, in die Arbeitnehmer zu investieren, zu einer erhöhten Arbeitsplatzunsicherheit und zur Steigerung von arbeitsbedingtem Stress führen kann. Gleichzeitig führen Arbeitnehmer mit unsicheren Verträgen in der Regel gefährlichere Arbeiten zu schlechteren Bedingungen aus und erhalten zudem weniger Schulung und Weiterbildung in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Die jüngsten Studien weisen auf eine erhebliche Korrelation zwischen nicht standardisierten Arbeitsverhältnissen und mentaler Gesundheit hin. Die ILO definiert nicht abweicht. Als solche gilt eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung in Form einer hierarchischen Beziehung zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber“ (siehe ILO, 2016, Nicht standardisierte Beschäftigung weltweit: Herausforderungen verstehen und Zukunftsperspektiven gestalten). Soweit „die Beschäftigung mit der Leistung von Überstunden sowie der Arbeit zu unüblichen Zeiten verbunden ist oder versucht wird, mehreren Beschäftigungen zugleich nachzugehen, kann eine nicht standardisierte Beschäftigung zum Aufeinanderprallen verschiedener Zeitpläne, zu erhöhten Stressniveaus, einem höheren Verletzungsrisiko am Arbeitsplatz selbst wie auch außerhalb desselben führen und eine stark negative Auswirkung auf das Gleichgewicht.

3.2. LANGE ARBEITSZEITEN

Eine weitere Tendenz, die sich aus den jüngsten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in der Produktion hin zu eher administrativ geprägten Tätigkeiten. Dies führt auch dazu, dass von mehr Beschäftigten höhere und fachübergreifende Fähigkeiten verlangt werden und sie bei der Ausführung der ihnen zugewiesenen Aufgaben über mehr Autonomie verfügen müssen. Den wichtigsten Erkenntnissen der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) zufolge, zeigte sich 2015 die Mehrheit (58%) zwar mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden. Dennoch berichten 21% der Arbeitnehmer über davon abhält, Zeit mit ihrer Familie zu verbringen.

Abgesehen von jeglichen Auswirkungen im Zusammenhang mit der Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG), auf deren Grundlage sich die EU-Mitgliedstaaten dazu verpflichten, die Einhaltung einer Höchstgrenze von wöchentlichen Arbeitsstunden sowie eine tägliche Mindestruhezeit, einen Jahresurlaub und weitere Minimalstandards für alle Arbeitnehmer zu garantieren, ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass überlange Arbeitszeiten die Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen, da sie Ursache von psychischer Erschöpfung, Schlafstörungen, mangelnder Konzentrationsfähigkeit und der sich daraus ergebenden verringerten Leistung bei der Ausführung bestimmter Aufgaben sind.

3.3. DIE (MASSIVE) WEIT VERBREITETE NUTZUNG NEUER TECHNOLOGIEN UND DIGITALER NETZE

Das Aufkommen der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) hat jeden einzelnen Aspekt der Arbeit revolutioniert, da diese Technologien in der Produktion wie auch in sämtlichen kaufmännischen Tätigkeiten ein Motor für Innovation sind. Dies gilt für den öffentlichen Sektor ebenso wie für die Privatwirtschaft. Zwar stellt die Verbreitung von digitalen Hilfsmitteln wie etwa mobilen IT-Geräten eine riesige Innovation dar, die sowohl die Produktivität als auch die Wettbewerbsfähigkeit in wesentlichen Bereichen erhöht. Andererseits kann sie zu radikalen und massiven Veränderungen in den Arbeitsabläufen führen und einen erhöhten Arbeitsanfall, die Leistung von Überstunden, längere Arbeitszeiten und eine Fragmentierung der Freizeit nach sich ziehen.

Die Ausweitung der täglichen Arbeitsstunden stellt nicht nur eine Bedrohung für das Gleichgewicht von Berufs- und Privatleben dar, sondern führt auch zu einer erheblichen Unregelmäßigkeit der Arbeitszeiten, was unter anderem auf eine unangemessene Planung der Arbeitsschichten oder die Überlappung von Arbeit und Freizeit zurückzuführen ist. In der Tat hat das Aufkommen des Internets und der neuen Technologien zu vielen Veränderungen und Innovationen in den Arbeitsprozessen geführt, wodurch die Grenzen zwischen Privat- und Arbeitsleben mehr und mehr verschwimmen. Viele Unternehmen führen Projektmanagement-Plattformen ein, mit denen die Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, von einem Computer zu Hause

oder einem Smartphone bzw. einem Tablet auf die zu erledigende Arbeit zuzugreifen, mit den Teams zu chatten und Dateien gemeinsam zu nutzen (z.B. über Telearbeit, Smart Working usw.)

Gerade durch die massive Verbreitung von Smartphones, die es ermöglichen, berufliche E-Mails auch über die festgelegten Arbeitsstunden hinaus zu empfangen, sind die Arbeitnehmer überall und zu jeder Zeit erreichbar geworden. Dies gerät nun zu einer Gefahr für das Gleichgewicht zwischen dem Berufs- und Privatleben der Arbeitnehmer, die sich verpflichtet fühlen, die in ihrer Freizeit eintreffenden E-Mails sofort zu lesen und schnellstmöglich darauf zu antworten, da eine nahezu sofortige Reaktion zu jeder Tages- und Nachtzeit als Zeichen guter Leistung wahrgenommen wird. Aus diesem Grund drängen viele Experten auf eine Untersuchung der Auswirkungen der IKT auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, da sie in den allermeisten Branchen – darunter auch im öffentlichen Sektor – allgegenwärtig sind und viele verschiedene Berufsbilder in allen EU-Mitgliedstaaten betreffen.

Den wichtigsten Erkenntnissen der Sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) zufolge berichten 45% der Arbeitnehmer darüber, in den letzten zwölf Monaten bereits in ihrer Freizeit gearbeitet zu haben, um die Arbeitsanforderungen bewältigen zu können: 3% tun dies täglich, 7% mehrmals pro Woche und 13% mehrmals pro Monat.

4. Wie sind die neu entstehenden Risiken am Arbeitsplatz am besten in den Griff zu bekommen?

Ein von Eurofound und EU-OSHA gemeinsam erstellter Bericht aus dem Jahr 2014 über psychosoziale Risiken in Europa legte dar, dass die Risiken je nach Sektor, Beschäftigung, Unternehmensgröße und Arbeitnehmergruppierungen unterschiedlich verteilt sind (siehe Eurofound, EU-OSHA, 2014, Psychosoziale Risiken in Europa. Prävalenz und Präventionsstrategien). Aus diesem Grund sind die entsprechende Zielgruppe und die wichtigsten Aspekte bei der Planung von Kampagnen oder anderen Initiativen sorgfältig in Betracht zu ziehen.

In Bezug auf die Altersunterschiede zeigten die wichtigsten Erkenntnisse der Sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), dass junge Arbeitnehmer vermehrt einer höheren Arbeitsintensität sowie Schichtarbeit, widrigem Sozialverhalten und Arbeitsplatzunsicherheit im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern ausgesetzt sind. Andererseits berichten Arbeitnehmer über 50 über ein besseres Gleichgewicht zwischen ihrem Berufs- und Privatleben und eine geringere Arbeitsintensität. Zugleich bieten sich ihnen jedoch auch geringere Fortkommensmöglichkeiten und ein unzureichendes Weiterbildungsangebot.

Zudem sind in Bezug auf psychosoziale Risiken auch geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen: So haben Frauen zum Beispiel größere Schwierigkeiten, mit wütenden Kunden oder fehlenden Karriereperspektiven umzugehen. Eine wachsende Anzahl von Studien zeigt, dass Frauen auch einem erhöhten Burnout-Risiko ausgesetzt sind. Dies kann mit der Tatsache erklärt werden, dass mehrere psychosoziale Faktoren im Zusammenhang mit einem Burnout und arbeitsbedingtem Stress bei Frauen häufiger auftreten. Dies ist auch auf ihre Doppelbelastung im Haushalt und am Arbeitsplatz, das Risiko sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie geschlechtsspezifischer Diskriminierung, die sich in niedrigeren Löhnen und höheren Anforderungen niederschlägt, zurückzuführen. Andererseits unterstrich die Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, dass Männer verstärkt mit längeren Arbeitszeiten (mehr als 48 Wochenstunden) konfrontiert sind, wohingegen Frauen häufiger in Kurzarbeitsbeschäftigungen (weniger als 20 Wochenstunden) tätig sind. Längere Arbeitszeiten und Arbeit nach unregelmäßigen

Zeitplänen dürften auch Auswirkungen für Männer haben, die über ein leicht schlechteres Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben als die Frauen berichten.

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, die psychosozialen Risiken in den Griff zu bekommen. Hierzu gehört die Neuorganisation der Arbeit, eine angemessene personelle Ausstattung und der Ersatz von Arbeitnehmern im Falle krankheitsbedingter Abwesenheiten, um besser mit dem anfallenden Arbeitsaufwand und monotonen Aufgaben umgehen zu können. Zur Sicherstellung der Auswirkung derartiger Maßnahmen auf die psychosozialen Arbeitsbedingungen sowie die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer müssen sie nach einem strukturierten Prozess gestaltet werden.

Im Allgemeinen hat sich der soziale Dialog zwischen Arbeitnehmervertretern und der Geschäftsleitung als wichtigstes Element zur Umsetzung von Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erwiesen. Sowohl die formelle und informelle Form der Arbeitnehmerbeteiligung spielt eine wichtige Rolle bei der aktiven Gestaltung des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Dies gilt insbesondere auch für die psychosozialen Risiken. Die Einbindung der Arbeitnehmer zahlt sich aus und führt nicht nur zur Umsetzung einer breiteren Palette von Maßnahmen, sondern auch dazu, dass diese eine größere Wirkung haben.

Auf nationaler Ebene können die Sozialpartner und die Arbeitsaufsichtsbehörden erheblich zur Umsetzung der Maßnahmen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie zur Vorbeugung psychosozialer Risiken beitragen. Allerdings werden die Initiativen auf internationaler oder sektoraler Ebene nicht in allen EU-Mitgliedstaaten im gleichen Maße entwickelt. Dies ist auf die verschiedenen Traditionen in Bezug auf den sozialen Dialog und die verschiedenen Ansätze der entsprechenden Regierungen zurückzuführen und hängt auch damit zusammen, welche Bedeutung psychosozialen Risiken in jedem Land eingeräumt werden. Es ist daher auch Aufgabe der Gewerkschaften, das Bewusstsein hinsichtlich der Gesundheits- und Sicherheitsthematik am Arbeitsplatz zu schärfen und den Dialog mit den Arbeitnehmern zu verbessern, damit Maßnahmen zur Verminderung der Risiken im Arbeitsumfeld getroffen werden können.

5. Bewährte Modelle aus öffentlichen Verwaltungen in Europa

Vor dem Hintergrund vier bewährter Ansätze von öffentlichen Verwaltungen in EU-Mitgliedstaaten wurden vier halb strukturierte Interviews mit nationalen Experten eines jeden Landes geführt, die nachfolgend dokumentiert sind. Drei der dargestellten Ansätze zielen darauf ab, psychosoziale Risiken, wie etwa arbeitsbedingten Stress in den Griff zu bekommen, das Modell aus Belgien hingegen befasst sich mit einem konkreten physischen Risiko. Hierbei geht es um möglicherweise vorhandene giftige Gase und Dämpfe in vom Zoll inspizierten Containern, die eine Gefahr für die Gesundheit der Zollbeamten darstellen könnten.

Die befragten Experten sind:

- für SPANIEN - Florentino Alonso Arenal, Generaldirektor der Aufsichtsbehörde für Generaldirektion für den öffentlichen Dienst;
- Generalverwaltung Zoll und Verbrauchssteuern - Verwaltung für Forschung und Ermittlung;
- für DEUTSCHLAND - Tiana-Christin Schuck, Präventionsberaterin, deutsche Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) – Abteilung für Psychologie und Gesundheitsmanagement, Schutz und Prävention
- Abteilung Sicherheit und Gesundheit, Referat „Kompetenznetzwerk Fachbereich“;
- für ITALIEN - Cristina Di Tecco, Arbeits- und Unternehmenspsychologin, Staatliche Abteilung für Medizin, Epidemiologie, Arbeits- und Umwelthygiene, Laboratorium für soziale Risiken und Schutz von schutzbedürftigen Arbeitnehmern
- Abteilung für Medizin, Epidemiologie, Arbeits- und Umwelthygiene, Laboratorium für soziale Risiken und Schutz von schutzbedürftigen Arbeitnehmern.

Ein ganz besonderer Dank an alle erwähnten Experten für ihre wertvolle Mitarbeit.

5.1. SPANIEN

.....
Interview mit Florentino Alonso Arenal, Generaldirektor der Generaldirektion für den öffentlichen Dienst

Der spanische Organisationsrahmen

1. Wie ist die Prävention von Gefahren am Arbeitsplatz im spanischen öffentlichen Dienst organisiert? Gibt es eine spezifische Anlaufstelle oder einen Ansprechpartner innerhalb der öffentlichen Verwaltung, der mit den Fragen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes befasst ist?

Nachdem die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der in der spanischen Gesetzgebung umgesetzt wurde, liegt die konkrete Verantwortung für den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der staatlichen Verwaltung (Administración General del Estado) und ist durch den königlichen Erlass Nr. 1488/1998 definiert und organisiert. Dieser setzt das oben genannte Gesetz in der allgemeinen staatlichen Verwaltung um. Dieser königliche Erlass verpflichtet jedes Ministerium und jede

designiert werden, der mit den Aufgaben des Sicherheits- und Gesundheitsschutzes als auch der zuständige Mitarbeiter werden durch die Generaldirektion für den öffentlichen Dienst (Dirección General de la Función Pública) koordiniert. Dort befindet sich eine untergeordnete Aufsichtsbehörde, die für die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern verantwortlich zeichnet (Subdirección General Adjunta de Relaciones Laborales) und mit der Koordination betraut ist.

Der königliche Erlass bezieht sich auch explizit auf das System der Arbeitnehmervertretung für den Gesundheits- und Sicherheitsschutzes am Arbeitsplatz. (Comités de Seguridad y Salud) in Verbindung mit dem allgemeinen System der Vertretung und Teilhabe sichergestellt.

2. Welche Aufgaben erfüllt die Aufsichtsbehörde für die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern bei der Überwachung des Gesundheits- und Sicherheitsschutzes am Arbeitsplatz?

Die Generaldirektion für den öffentlichen Dienst führt sämtliche Aufgaben zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz über die ihr angeschlossene Aufsichtsbehörde für die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern durch. Hier wurde eine dezidierte Dienststelle eingerichtet, die für die Risikoprävention verantwortlich ist. Der königliche Erlass Nr. 67/2010 definiert die von ihr zu übernehmenden Aufgaben: Sie ist die leitende Instanz im Rahmen des Verhandlungs- und Beteiligungsgremiums (Órgano de negociación y participación), und ist mit der ständigen Überwachung und Koordination der präventiven Maßnahmen für den Gesundheits- und Sicherheitsschutz betraut. Darüber hinaus fördert und betreut sie die Forschungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, legt Berichte vor und ist Ansprechpartnerin für einschlägige Fragen.

3. Gibt es einen konkreten Ansprechpartner oder eine Abteilung, die für den Schutz von Gesundheit und Sicherheit an den Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor insgesamt zuständig ist?

5. Bewährte Modelle aus öffentlichen Verwaltungen in Europa

Die oben genannte Aufsichtsbehörde ist die Abteilung, die für diesen Bereich die Verantwortung trägt.

Ein bewährtes Modell aus Spanien

4. Im Jahr 2003 wurde ein System für die Prävention von Risiken am Arbeitsplatz beinhalten. Im Jahr 2013 wurde dieses System durch die Einfügung einer ausdrücklichen Bezugnahme auf psychosoziale Risiken und der Beifügung einer Muster-Checkliste für stressbedingte Risikofaktoren ergänzt. Welche öffentlichen Verwaltungen und ungefähr ?

Das „Verfahren Nr. 601“ gilt für die gesamte staatliche Verwaltung, also für etwa 250.000 öffentliche Beschäftigte.

5. Welche spezifischen Kriterien kommen für die Bewertung der psychosozialen Risiken innerhalb der staatlichen Verwaltung zur Anwendung?

Die allgemeinen Risikobewertungskriterien sind im „Verfahren Nr. 600“ des Präventionssystems für Risiken am Arbeitsplatz definiert. Darüber hinaus legt das „Verfahren Nr. 601“ fest, dass die spezifische Methode für diese Risikobewertung mit den Arbeitnehmervertretern zu erörtern ist.

Hinsichtlich der spezifischen Bewertung der psychosozialen Risiken halten wir uns strikt an die Kriterien und Verfahren, die vom staatlichen Institut für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) festgelegt wurden.

6. Worin bestehen die Bestimmungen der dem „Verfahren Nr. 601“ beigefügten Muster-Checkliste in Kürze? Welche Punkte spricht die Checkliste an, um die Stressfaktoren am Arbeitsplatz zu erkennen?

Die Muster-Checkliste versteht sich als Anleitung zur Früherkennung von Stressfaktoren in den einzelnen Dienststellen und verfolgt das Ziel, im spezifischen, dort erbrachten Arbeitsinhalt wie auch in der jeweiligen Gestaltung und Organisation der Arbeit möglichst viele psychosoziale Faktoren herauszufiltern.

Nachfolgend der Inhalt der Muster-Checkliste:

1. PHYSISCHES UMFELD/ERGONOMIE
(siehe Risikobewertung)

2. EIGENSTÄNDIGKEIT IM ZEITLICHEN ABLAUF

- Öffentlich Bedienstete können die Abfolge der Aufgaben bei der Durchführung ihrer Arbeit nicht bestimmen.

- Öffentlich Bedienstete können nicht frei entscheiden, wann sie eine Pause machen oder sich kurz vom Arbeitsplatz entfernen.
- Die Arbeitsaufgaben erfordern einen sehr schnellen Arbeitsrhythmus.

3. BETEILIGUNG / KONTROLLE

- Öffentlich Bedienstete nehmen nicht an der Vergabe der Aufgaben teil und können auch die Arbeitsmethode nicht selbst wählen.
- Es besteht keinerlei Einrichtung, durch die arbeitsrelevante Probleme erörtert werden können.
- Der Arbeitsrhythmus wird von externen Faktoren wie etwa dem Arbeitsprozess oder dem Publikumsverkehr vorgegeben.
- Öffentlich Bedienstete kontrollieren die Qualität ihrer eigenen Arbeit nicht und erhalten auch keine Informationen darüber.

4. ARBEITSANFORDERUNGEN / ARBEITSANFALL

- Öffentlich Bedienstete müssen während des meisten Teils ihrer Arbeitszeit (mehr als die Hälfte) hoch konzentriert bleiben.
- Es besteht ein beträchtliches Ungleichgewicht bei der Aufgabenverteilung unter den Arbeitnehmern.
- Die Arbeit erfordert eine hohe emotionale Kontrolle.
- Die Arbeit beinhaltet ein hohes Maß an Verantwortung.
- Öffentlich Bedienstete können ihre Arbeit nie aus den Augen verlieren.

5. ARBEITSINHALT

- Die Arbeit ermöglicht es den Arbeitnehmern nicht, ihr Wissen anzuwenden oder etwas Neues zu lernen.
- Routine und nicht relevante Arbeit.
- Die Aufgabenstellung ermöglicht es dem Arbeitnehmer nicht, proaktiv vorzugehen und Initiativen zu ergreifen.

6. ROLLEN: AUFGABEN
UND VERANTWORTLICHKEITEN

- Die Aufgaben der einzelnen Funktionen sind nicht definiert und überschneiden sich häufig.
- Die öffentlich Bediensteten werden nicht über die Ziele ihrer Arbeit und die Art und Weise, wie ihre Arbeit ausgeführt werden muss, informiert.

7. SOZIALES UMFELD

- Die Arbeitsaufgaben ermöglichen keine Kommunikation mit anderen Menschen.
- Konflikte zwischen den Arbeitnehmern sind häufig und sehr sichtbar.
- Es ist sehr schwierig, im Bedarfsfall Hilfe und Unterstützung von Kollegen zu erhalten.

- Es ist sehr schwierig, im Bedarfsfall Hilfe und Unterstützung vom Referatsleiter zu erhalten.

8. ANERKENNUNG UND ZUKUNFTSSPEKTIVEN

- Es gibt keine Möglichkeiten zu einer Beförderung und/oder für ein berufliches Fortkommen.

9. SCHULUNG UND INFORMATION

- Öffentlich Bedienstete erhalten keine Informationen und/oder Mittel, die für die Ausführung ihrer Arbeit erforderlich wäre.
- Der Zugang zu Weiterbildung für alle öffentlich Bediensteten ist sehr schwierig.

10. ARBEITSSCHICHTEN/NACHTARBEIT

- Nacharbeit erfordert ein hohes Maß an Aufmerksamkeit.
- Öffentlich Bedienstete werden an der Zuteilung ihrer Schichten nicht beteiligt.

7. Wie sollte die Checkliste verwendet werden und wer sollte sie verwenden?

Die Checkliste ist für die Nutzung durch die Mitarbeiter der Risikopräventionsstellen (Técnicos de los Servicios de Prevención) ausgelegt. Hierbei handelt es sich um Fachpersonal, das eine spezifische Schulung in Arbeitspsychologie und -soziologie erhalten hat. Es ist als Screening-Tool zur Identifizierung von Risikosituationen gedacht, die weitere Risikobewertungen erforderlich machen.

8. Wurden die Gremien der Arbeitnehmervvertretung über den Entwurf und die Umsetzung unterrichtet, angehört und wurden sie an seiner Umsetzung beteiligt?

Im Rahmen des Systems zur Prävention von arbeitsbezogenen Risiken innerhalb der spanischen Zentralverwaltung müssen die Arbeitnehmervvertreter über jeden Vorgang unterrichtet und angehört werden, bevor dieser beschlossen werden kann. Darüber hinaus nehmen die Präventionsbeauftragten am Risikobewertungsprozess teil, indem sie mit den Mitarbeitern der Risikopräventionsstellen zusammenarbeiten. Dies gilt auch für die Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse.

9. Was ist das Ergebnis der von der spanischen Zentralverwaltung beschlossenen Checkliste?

Die Checkliste ist ein wichtiges Instrument, das die Mitarbeiter der Risikopräventionsstellen in ihrer Arbeit unterstützt und einen wesentlich homogenen Ansatz zur psychosozialen Risikobewertung in der spanischen

Verwaltung ermöglicht. Allerdings ist dieser Risikomanagement-Prozess weiterhin schwierig, da es nicht einfach ist, bei der Bewertung dieser Art von Risiken objektive Ziele zu bemessen und diese Präventivmaßnahmen, die Auswirkungen auf die Organisation der Verwaltung haben, umzusetzen. Andererseits sind die in anderen Behörden beschlossenen Methoden heterogen, was den Vergleich dieser verschiedenen Modelle untereinander erschwert.

5.2. BELGIEN

Interview mit Brenda Sanctorum, Beraterin bei der belgischen föderalen Generalverwaltung Zoll und Verbrauchsteuern - Verwaltung für Forschung und Ermittlung;

Der belgische Organisationsrahmen

1. Wie ist die Prävention vor Gefahren am Arbeitsplatz im belgischen öffentlichen Dienst organisiert? Gibt es eine spezifische Anlaufstelle oder einen Ansprechpartner innerhalb der öffentlichen Verwaltung, der mit den Fragen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes betraut ist?

Die gemeinsame Abteilung für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz der Belgischen Föderalregierung wurde im Jahr 2005 gegründet und gehört zum Föderalen Öffentlichen Dienst (FÖD) für öffentliche Gesundheit. Diese gemeinsame Dienststelle ist für das Wohlergehen sämtlicher Bediensteter der ihr angeschlossenen staatlichen Einrichtungen der Föderalbehörden*, darunter auch FÖD Finanz, verantwortlich.

Die gemeinsame Behörde für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz besteht aus einer = Prävention am Arbeitsplatz) sowie einer Reihe von Dienststellen, die interne Referate für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz (kurz: ISPPW) der jeweiligen FÖD-Einrichtung oder Behörde sind. Das zentrale Gremium Empreva besteht aus einer medizinischen, multidisziplinären Abteilung und einer administrativen Abteilung, die für die Koordination und Verwaltung zuständig ist. Die medizinische Abteilung, in der Präventiv- und Arbeitsmediziner tätig sind, sorgt für die gesundheitliche Überwachung sämtlicher FÖD-Bediensteten. Das multidisziplinäre Team steht den internen Präventivabteilungen der angeschlossenen föderalen Dienststellen mit Rat und Tat zur Seite und unterstützt sie in den Bereichen Ergonomie, Betriebshygiene sowie die psychosozialen Aspekte der Arbeit und der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Hinsichtlich der Gesundheits- und Sicherheitsgesetzgebung spielen die behördeninternen Referate und die

5. Bewährte Modelle aus öffentlichen Verwaltungen in Europa

Empreva eine unterstützende und beratende Rolle im Zusammenhang mit der Gesundheits- und Sicherheitspolitik angeschlossenen Föderalbehörden.

Seitdem die europäische Wohlfahrtsgesetzgebung (hierzu zählt auch die Gesundheit und Sicherheit) in die Zuständigkeit der einzelnen Mitgliedsstaaten übertragen wurde, ist in Belgien (wie in jedem anderen EU-Mitgliedsstaat) jeder Arbeitgeber für den strukturellen und systematischen Ansatz zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich. Nachdem jeder Föderale Öffentliche Dienst (FÖD) als unabhängiger Arbeitgeber angesehen wird, ist er autonom für die Gesundheit und Sicherheit seiner Arbeitnehmer verantwortlich und ist verpflichtet, eine eigene Gesundheits- und Sicherheitsstrategie bereitzustellen. Da verschiedene Arbeitssituationen unterschiedliche Ansätze erforderlich machen, muss jeder FÖD eine eigene spezifische Strategie mit Unterstützung seines internen Sicherheitsreferats (ISPPW) und der Empreva ausarbeiten.

** FÖD Kanzlei des Premierministers, FÖD Personal und Organisation, FÖD Haushalt und Geschäftsführungskontrolle, FÖD Informations- und Kommunikationstechnologie (Fedict), FÖD Auswertige, Außenhandel und Entwicklungszusammenarbeit, FÖD Inneres, FÖD Mobilität und Transportwesen, FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung, FÖD Soziale Sicherheit, FÖD Volksgesundheit, Sicherheit der Nahrungsmittelkette und Umwelt, FÖD Justiz, FÖD Wirtschaft, KMB, Mittelstand und Energie, FÖD Finanzen, ÖPD Sozialeingliederung, Armutsbekämpfung und Sozialwirtschaft, Föderales Forschungszentrum für Veterinärwesen und Agrochemie (CODA-CEWA), Pensionskasse für den öffentlichen Sektor (PDOS), Belgisches Zentrum für Gesundheitsforschung (KCE), Förderale Agentur für Medizin- und Gesundheitsprodukte (FAMHP).*

Ein bewährtes Modell aus Belgien

Im Rahmen des Desinfektionsverfahrens für Transportcontainer werden schädliche Gase in die Container eingeführt, um damit Pilze, Parasiten usw. abzutöten. Dabei handelt es sich um ein gezieltes Verfahren, das im Prinzip offiziell reguliert ist. Allerdings wurde herausgefunden, dass im Sinne der Kostenreduzierung viele der Container im Ausland desinfiziert und nach dem Desinfektionsvorgang nicht entgast wurden. Ein weiteres Phänomen stellen Ausdünstungen von Waren dar. Diese können möglicherweise schädlichen Substanzen enthalten, die von bestimmten Waren und/oder Verpackungsmaterialien abgegeben werden. Giftige Dämpfe können auch infolge undichter

Stellen an Containern entstehen, die mit Chemikalien oder anderen schädlichen Produkten beladen werden. Bisweilen entstehen auch giftige Gase und Dämpfe aufgrund chemischer oder biochemischer Reaktionen im Container selbst, wie etwas bei der Oxidierung von Eisen und dem Verfaulen von Obst. Schließlich kann auch der Container selbst die Ursache von giftigen Gasen und Dämpfen sein. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Kühlmittel in einem Kühlwagen austritt. Dies bedeutet, dass sich in jedem geschlossenen Container ohne die entsprechend verfügbare Information potenziell giftige Gase und Dämpfe in hoher Konzentration befinden können.

All diese giftigen Gase und Dämpfe stellen eine echte Bedrohung für die Gesundheit der Zollbeamten dar, die mit der physischen Überprüfung der Container betraut sind. Da der Arbeitgeber von Rechts wegen für die Gesundheit und Sicherheit seiner Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verantwortlich ist, musste die FÖD Finanzen und insbesondere die Zollabteilung eine Strategie erarbeiten, um ihre Bediensteten vor diesem potenziellen Gesundheitsrisiko zu schützen.

Aus diesem Grund hat die belgische Zollverwaltung im Jahr 2011 einen Auftrag definiert, der die technischen Standards und Anforderungen für Gasmessungen in den Containern klar definiert. In diesem Zusammenhang wurde ein Plan zur Vorgehensweise verabschiedet, der das Standardverfahren für Erstüberprüfungen vorsieht. Beide Maßnahmen zielen darauf ab, Zollbeamte vor den Risiken im Zusammenhang mit der Containerüberprüfung zu bewahren.

2. Können Sie erläutern, wie sich dieser Plan zur Vorgehensweise gestaltet und was er festlegt?

Der Plan ist eine Art Entscheidungsstruktur für die Beamten, die vor Ort eine Erstüberprüfung durchführen. Er ermöglicht ihnen eine administrativ korrekte und sichere physische Überprüfung eines Containers in Bezug auf giftige Gase und Dämpfe.

Der Vorgehensplan besteht aus drei Teilen:

TEIL 1:

Vor Beginn der Überprüfung müssen folgende administrative Bedingungen erfüllt sein:

- Waren vorhanden
- Zollanmelder oder Vertreter des Zollanmelders sollten ebenfalls vor Ort sein
- Überprüfender Beamter vor Ort
- Gültiges (mit den Auftragsstandards übereinstimmendes) Gasmesszertifikat

TEIL 2

Situationen, die unter Berücksichtigung der Messergebnisse und auf Nachfrage des die Messung durchführenden Unternehmens gemäß Messbericht auftreten können:

- STOP - Keine Überprüfung durchführen
- Bitte warten
- Mit der Überprüfung beginnen
Im Falle von „STOP“ oder „WARTEN“ sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:
- Zwingende Belüftung und Neumessung
- Natürliche Belüftung und Neumessung
- Andere Maßnahmen (zum Beispiel Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung)

TEIL 3

Anweisungen zur abschließenden Sichtüberprüfung des Containers, ob Anzeichen für das Vorhandensein giftiger Gase oder Dämpfe bestehen:

- außen (Aufkleber, Geruch, abgeklebte Öffnungen usw.) und
- innen (Geruch, Körperwirkung, Überreste usw.) und mögliche Maßnahmen im Falle eines ernsthaften Zweifels:
- Gegenmessung
- Natürliche Belüftung ohne Neumessung
- Natürliche Belüftung und Neumessung
- Zwingende Belüftung und Neumessung
- Falls erforderlich Ergreifen von Notfallmaßnahmen

3. Wie viele Arbeitnehmer sind in etwa erforderlich, um dieses Vorgehen anwenden zu können? (d.h. wie viele Beamte sind aktiv mit dem Containerverkehr betraut?)

In Belgien verfügen wir über rund 350 Beamte, die direkt mit der physischen Überprüfung der Container betraut sind. Etwa 250 weitere Beamte sind indirekt mit der physischen Überprüfung der Container befasst. Sie haben beispielsweise die Aufgabe, das Entladen der Container vor der tatsächlichen physischen Überprüfung der Fracht zu überwachen.

4. Gemäß Plan ist bei einer physischen Überprüfung des Containers immer eine vorgängige Gasmessung bei geschlossenen Türen durchzuführen. Wer trägt die Kosten einer solchen Gasmessung? Sind diese Kosten vom Zollanmelder oder der Zollbehörde zu tragen?

Gemäß dem Zollkodex der Union trägt der Zollanmelder die Kosten für die Gasmessung und sämtliche weiteren Kosten, die mit der Überprüfung in Verbindung stehen. Hierzu gehören der Transport zum Belüftungsbereich, die Kosten für den Aufenthalt im Lüftungsbereich, die Neu-

messung des Containers nach der Belüftung sowie, falls erforderlich, die Schutzausrüstung für das Personal.

5. Sind für Zollbeamte, die das Verfahren für die Überprüfung nicht einhalten, irgendwelche Sanktionen vorgesehen?

Stellen wir fest, dass Zollbeamte die vorgeschriebenen Verfahren nicht einhalten, nehmen wir mit ihren Teamleitern Kontakt auf und bitten sie, mit den entsprechenden Beamten den bzw. die Gründe zu erörtern, warum sie das vorgeschriebene Verfahren nicht befolgt haben (es geht auch darum, zu überprüfen, ob es Probleme mit dem Verfahren selbst gibt, die es unmöglich oder extrem schwierig machen, das Verfahren einzuhalten). Zudem bitten wir den Teamleiter, den entsprechenden Beamten noch einmal über die Gefahren von giftigen Gasen und Dämpfen in Containern zu informieren und ihm noch einmal mitzuteilen, welche Folgen sie für seine persönliche Gesundheit haben können.

Der Teamleiter entscheidet, ob Sanktionen ergriffen werden oder ob das Problem im Rahmen des Entwicklungs- und Bewertungskreises des betroffenen Beamten zu erörtern ist.

6. Hat die Zollverwaltung die Vertreter der von der Vorgehensweise betroffenen Arbeitgeber zur Durchführung der Maßnahme und ihrer Umsetzung angehört oder sie lediglich darüber unterrichtet?

Die Grundlage unserer Strategie ist Kommunikation und Zusammenarbeit. Wir haben eine nationale und eine lokale Arbeitsgruppe. Aus diesem Grund waren auch Beamte mit praktischer Vor-Ort-Erfahrung an der Ausarbeitung der Weisung beteiligt. Zudem wurden die wichtigsten Entscheidungsträger am Prozess beteiligt. Es hat keinen Sinn eine Weisung zu erteilen, die aus dem einen oder anderen Grund von den Beamten und/oder den Entscheidungsträgern (wie etwa dem Logistikbereich, der Vereinigung der am Hafenbetrieb beteiligten Unternehmen, den Zollanmeldern oder den mit der Gasmessung beauftragten Unternehmen) nicht befolgt werden kann. Ebenso wenig macht es Sinn, eine Weisung ohne Zustimmung der für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer eintretenden Vereine und Verbände (ISPPW, die Ärzte des FÖD Volksgesundheit und die Gewerkschaften) umzusetzen.

Wir setzen auf eine offene Kommunikation. Dies ermöglicht es uns, kontinuierlich Verbesserungen in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit, aber auch im Bereich der Effizienz zu erzielen. Wenn die Weisung in ihrem Grundsatz einmal besteht, beziehen wir die beteiligten Parteien mit ein, beraten und/oder informieren sie, je nach Art und Bedeutung der umzusetzenden Änderung. Wir

5. Bewährte Modelle aus öffentlichen Verwaltungen in Europa

stellen permanent Informationen auf dem Internet und auf dem Intranet bereit und organisieren Sitzungen und Informationsveranstaltungen, falls erforderlich auch für einzelne Beschäftigte oder Unternehmen.

7. Welche Ergebnisse haben Sie über die Überwachung der Umsetzung dieser Maßnahme beobachtet? Hat die Anwendung zum Rückgang von Unfällen, Verletzungen und Krankheiten infolge giftiger Gase und Dämpfe geführt?

Diese Frage ist schwierig zu beantworten. Nicht alle Auswirkungen einer Exposition gegenüber hoher Konzentrationen an giftigen Gasen und Dämpfen machen sich sofort bemerkbar. Manche können sogar erst nach einigen Jahren auftreten. Ich denke hier beispielsweise an Krebs und an Schäden am zentralen Nervensystem. Darüber hinaus können einige, (giftige) Gase und/oder Dämpfe wissenschaftlich gesehen Auswirkungen auf die Gesundheit haben, die heute noch gar nicht bekannt sind. Der menschliche Körper ist sehr kompliziert, und Gase und Dämpfe können sich auf verschiedene Körperteile (Organe, Blut, Gehirn, Lungen) auswirken. Manche Auswirkungen sind chronisch und die Betroffenen stellen nicht unmittelbar die Verbindung mit den Gasen und Dämpfen in Containern her. Manche Auswirkungen sind kumulativ (Beschwerden treten erst nach mehrmaligem Aussetzen großer Mengen verschiedener Giftstoffe auf), bisweilen können Giftstoffe auch erst in einer Wechselwirkung zueinander reagieren, manchmal haben Umweltfaktoren (Temperatur, Feuchtigkeit) einen Einfluss auf die Wirkung giftiger Gase und Dämpfe und schließlich reagiert nicht jede Person auf die gleiche Art und Weise auf einige Stoffe. Unter Berücksichtigung all dieser verschiedenen Elemente ist es schwierig, einen Bezugspunkt herzustellen und noch schwieriger, Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen aus unserer Weisung zum Umgang mit den Containergasen zu ziehen.

Natürlich gibt es kurzfristige Auswirkungen, die sofort sichtbar sind. Hierzu gehören Kopfschmerzen, tränende Augen und Atemprobleme. Vor der Einführung unserer Gasweisung schenkten die Beamten den Beschwerden, die nach der Überprüfung der Container auftraten, oft keine Beachtung. Niemand hatte eine Vorstellung davon, welche möglichen Folgen eine Aussetzung gegenüber großen Mengen giftiger Gase und Dämpfe. Aus diesem Grund hat auch niemand über mögliche Beschwerden oder Krankheiten berichtet, sofern nicht extreme Situationen mit klaren Symptomen auftraten.

Dennoch bestand das Problem und wir mussten Maßnahmen ergreifen, um unsere Beamten vor den möglichen Nachteilen, gesundheitlichen Beschwerden oder Krankheiten zu bewahren. Sicherlich haben wir damit erreicht, dass

sich die Beamten nun der Risiken bewusst sind und viel vorsichtiger vorgehen, wenn sie einen Container öffnen müssen. Die Beamten treffen nun Vorsichtsmaßnahmen und versuchen den Kontakt mit giftigen Gasen und Dämpfen bestmöglich zu verhindern. Aus diesem Gesichtspunkt stellt die Weisung definitiv eine Verbesserung dar.

5.3. DEUTSCHLAND

Interview mit Tiana-Christin Schuck, Präventionsberaterin, deutsche Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) – Abteilung für Psychologie und Gesundheitsmanagement, Schutz und Prävention

Abteilung Sicherheit und Gesundheit, Referat „Kompetenznetzwerk Fachbereich“;

Der deutsche Organisationsrahmen

1. Wie ist die Prävention vor Gefahren am Arbeitsplatz im deutschen öffentlichen Dienst organisiert? Gibt es eine spezifische Anlaufstelle oder einen Ansprechpartner innerhalb der öffentlichen Verwaltung, der mit den Fragen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes betraut ist?

In Deutschland ist Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Sache der Ministerien für Arbeit und Soziales auf Bundes- und Länderebene. Dies entspricht der föderalen Struktur als deren Dachvereinigung sowohl für die Berufsgenossenschaften (BG) der Privatwirtschaft wie für die öffentlichen Unfallkassen (UK) die Deutsche Gesetzliche sind gesetzlich verpflichtet, Bestimmungen zur Unfallprävention herauszugeben, die von Expertenausschüssen erarbeitet werden und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) genehmigt werden. Jedes der 16 Bundesländer ist über seine jeweilige Arbeitsinspektionsbehörde für die Umsetzung sowie für Überprüfung von deren Übereinstimmung mit den bundesweiten Bestimmungen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich.

(Quelle: Länderprofil für das Gesundheitssystem am Arbeitsplatz Deutschland, herausgegeben von der Weltgesundheitsorganisation (WHO), Seiten 17-24 http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0010/178957/OSH-Profile-Germany.pdf).

2. Worin besteht die Risikobewertung in Deutschland?

Die Risikobewertung ist (gemäß Arbeitsschutzgesetz) im Rahmen des Arbeitsschutzes verpflichtend. Sie ist als kontinuierlicher Verbesserungsprozess konzipiert und zielt da-

rauf ab, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern sowie Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken vorzubeugen. Das Hauptaugenmerk liegt daher auf den Arbeitsbedingungen.

Unter anderem legt das Arbeitsschutzgesetz fest, dass Risikobeurteilungen auch psychischen Stressrisiken umfassen müssen. Allerdings ist das Instrument zur Durchführung dieser Aufgabe nicht näher bestimmt. Eine Möglichkeit ist die Erstellung einer Checkliste.

Ein bewährtes Modell aus Deutschland

Im Jahr 2014 rief das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ein Projekt zur Bemessung von mentalen Stressrisiken ins Leben. Die Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB), die das BAFzA in diesem Projekt unterstützte, entwickelte mithilfe eines versteht sich in Verbindung mit der Durchführung von Diskussionsrunden als fortlaufender Verbesserungsprozess.

3. Was ist die "Checkliste für mentalen Stress"?

Die Checkliste ist ein kurzer Fragebogen, der darauf abzielt, mentalen Stress am Arbeitsplatz zu bewerten und wurde allen Mitarbeitern des BAFzA persönlich zugestellt. Ziel ist die Feststellung, welcher der 19 mentalen Stressfaktoren, die sich auf der Liste befinden, anzutreffen ist.

Dabei handelt es sich um folgende mentale Stressfaktoren::

1. Unvollständige Aufgaben
2. Fehlende Vielfalt
3. Schlechte Gestaltung des Arbeitsplatzes
4. Fehlende Information zu den Aufgaben
5. Unzureichende Qualifizierung
6. Verletzungs- und Krankheitsgefahr
7. Widriges Arbeitsumfeld
8. Erhöhter emotionaler Druck
9. Mangelnder zeitlicher Spielraum
10. Mangelnder Spielraum in Bezug auf die Arbeitsprozesse
11. Fehlende Information zur Weiterentwicklung der Behörde
12. Störungen
13. Zeit- oder Termindruck
14. Fehlende Rückmeldung / fehlende Anerkennung
15. Unklare Entscheidungsstrukturen
16. Überstunden gelten als selbstverständlich
17. Überzeiten können nicht zeitnah kompensiert werden
18. Fehlende Gelegenheiten zur Zusammenarbeit mit Kollegen
19. Negative soziale Atmosphäre

4. Wie wird die "Checkliste für mentalen Stress" angewandt?

Die Mitarbeiter werden als Experten im Zusammenhang mit ihrem eigenen Arbeitsplatz befragt. Schließlich können sie am allerbesten beurteilen, ob sie zum Beispiel unter Zeit- oder Termindruck arbeiten. Das ist auch der Grund, warum auf dem Fragebogen weder das Geschlecht oder das Alter der Angestellten aufgeführt sind. Die Fragen sind fokussiert. Die Mitarbeiter beantworten den Fragebogen anonym und schriftlich. Identifiziert mindestens die Hälfte der Antwortenden einer spezifischen Zielgruppe einen mentalen Stressfaktor an ihrem Arbeitsplatz, wird der entsprechende Stressfaktor als bestehend erachtet. Beantwortet beispielsweise 60% der Arbeitnehmer einer Zielgruppe, wird daraus die Schlussfolgerung gezogen, dass Zeit- bzw. Termindruck in der entsprechenden Tätigkeit ein Risiko darstellt.

Im Jahr 2003 hat die Technische Universität Dresden im Rahmen einer wissenschaftlichen nachgewiesen, dass das Vorliegen von Stressfaktoren mit diesem Instrument bestimmt werden kann.

5. Welche Maßnahmen werden zusätzlich zu dieser Checkliste ergriffen, um die Arbeitnehmer an der Risikobewertung für mentalen Stress zu beteiligen?

Neben dieser Checkliste werden Gesprächskreise für Arbeitnehmer eingerichtet. Ergänzende Maßnahmen waren: Zusätzliche spezifische Fragebögen zu den -Antworten, Einbeziehung der Abteilung für Gesundheitsfragen sowie gelegentlich Gespräche mit den Vertretern der Geschäftsleitung.

6. Was passiert nach dem Herausfiltern der mentalen Stressfaktoren?

Die UVB empfiehlt die Einführung von „Gesprächskreisen“, weil Arbeitnehmer oft Ideen haben, wie Risiken vorgebeugt werden kann. Im Rahmen dieser „Gesprächskreise“ finden Gruppendiskussionen statt, bei denen die Arbeitnehmer aus den Zielgruppen teilnehmen und in deren Rahmen die erkannten Risiken erörtert werden. So werden dort beispielsweise Fragen wie die nachfolgend dargestellten aufgeworfen und diskutiert: Was bedeutet „Zeit- oder Termindruck“ in unserem Fall? Wie äußert er sich? Warum besteht Zeit- oder Termindruck? Wie könnte ihm vorgebeugt werden oder wie könnte er zumindest reduziert werden? Was kann unternommen werden, um Mitarbeitern dabei zu helfen, besser mit Zeit- und Termindruck umgehen zu können? Diese Gespräche ermöglichen die Gestaltung von spürbaren, auf die Zielgruppe zugeschnittenen und am Bedarf orientierten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

5. Bewährte Modelle aus öffentlichen Verwaltungen in Europa

Sobald ein Risiko hinreichend klar erkannt ist, müssen (Verbesserungs-)maßnahmen ergriffen werden. Das Ziel ist, Risikofaktoren vorzubeugen oder diese zumindest zu reduzieren. Darüber hinaus muss die Effizienz dieser Maßnahmen bewertet werden und der gesamte Prozess dokumentiert werden.

7. Welche Stressfaktoren wurden durch die Checkliste erkannt?

In den 20 Zielgruppen wurden folgende Fragestellungen mit „eher nicht zutreffend“ beantwortet:

Aufgaben:

- 1.4. Informationen zum Aufgabengebiet (Arbeitsbereich)
1 Zielgruppe
- 1.6. Keine hohe Verletzungsgefahr – 4 Zielgruppen
- 1.7. Keine widrigen Arbeitsbedingungen - 4 Zielgruppen
- 1.8. Kein emotionaler Druck – 10 Zielgruppen
- 1.10. Einflussnahme auf den Arbeitsprozess – 1 Zielgruppe
- 1.11. Information zur Weiterentwicklung – 10 Zielgruppen

Organisation der Arbeit:

- 2.1. Ohne Störungen – 9 Zielgruppen
- 2.2. Ohne Zeitdruck – 8 Zielgruppen
- 2.3. Ausreichendes Feedback – 9 Zielgruppen
- 2.4. Klare Entscheidungsstrukturen – 9 Zielgruppen

Soziale Aspekte:

- 3.1. Kollegiale Zusammenarbeit – 1 Zielgruppe

Schlussfolgerung:

Die Umfrage wurde kurz nach der umfassenden Behörde infolge der Aufhebung des öffentlichen Dienstes durchgeführt. Dies ist möglicherweise eine Erklärung zu den Antworten auf die Fragen 1.8/1.10/1.11/2.3/2.4.

Die soziale Struktur der Behörde ist positiv. Tatsächlich beantwortete eine Gruppe der im (was in der Natur der Sache liegt).

8. Wissen Sie, welche Maßnahmen eingeführt wurden, um Unfällen infolge der nun identifizierten Risikofaktoren vorzubeugen?

Die eingeführten Maßnahmen sind vielfältig und können nicht alle angeführt werden. Die wichtigsten Maßnahmen sind:

- Einführung regelmäßiger Sitzungen
- Entwicklung von Wissensdatenbanken
- Verbesserungen hin zu Abteilungen mit mehr Personal

Durchführung von Fahrsicherheitstrainings für Außendienstmitarbeiter

Weitere Schulungen (z.B. Umgang mit schwierigen Kunden /Zeitmanagement/ Kommunikation)

Teamschulung

9. Hat die Umsetzung der Checkliste zur Verbesserung der Risikobewertung und dem Umgang mit den mentalen Stressrisiken geführt?

Es wurden in allen Bereichen Verbesserungen festgestellt. In rund fünf Jahren wird eine neue Bewertung durchgeführt.

5.4. ITALIEN

Interview mit Cristina Di Tecco, Arbeits- und Unternehmenspsychologin, Abteilung für Medizin, Epidemiologie, Arbeits- und Umwelthygiene, Laboratorium für soziale Risiken und Schutz von schutzbedürftigen Arbeitnehmern

Und Benedetta Persechino, Forscherin, Staatliche Unfallversicherungsanstalt Abteilung für Medizin, Epidemiologie, Arbeits- und Umwelthygiene, Laboratorium für soziale Risiken und Schutz von schutzbedürftigen Arbeitnehmern

Ein bewährtes Modell aus Italien: Die Erfassung der Risikowahrnehmung im Rahmen des INSuLa-Projekts

Ein großer Teil des im Jahr 2014 abgeschlossenen INSuLa-Projekts bestand aus einer nationalen Umfrage zur Wahrnehmung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und zum allgemeinen Bewusstseinsniveau im Zusammenhang mit der Umsetzung des Erlasses 81/2008 zur Umsetzung der Rahmenrichtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG). An dieser Umfrage beteiligten sich sämtliche Interessensvertreter des italienischen Unfallpräventionssystems. INSuLa gliedert sich in mehrere Projekte: Ein Leitprojekt, das eine weiter gesteckte und repräsentative Auswahl an Arbeitnehmern (insgesamt 8.000, 14,9 % davon aus dem öffentlichen Sektor) und Arbeitgebern (1.010 sowohl aus dem öffentlichen wie aus dem privaten Sektor) umfasst. Darüber hinaus gibt es drei spezifische Projekte, die sich auf die anderen an der Prävention beteiligten Berufsgruppen konzentriert (insbesondere Ärzte, die mit der Überwachung der Arbeitnehmergeundheit betraut sind, die mit Gesundheits- und Sicherheitsbelangen befassten Arbeitnehmervertreter sowie die in den lokalen Gesundheitsbehörden (ASL) angesiedelten Präventions- und Sicherheitsstellen für Betriebe (SPSAL)).

1. Wie wurde der Fragebogen gestaltet?

Der Fragebogen wurde auf Grundlage einer genauen Analyse der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur und einer Benchmark-Analyse der meisten europäischen Umfragen zu diesem Thema (EWCS, ESENER usw.) erarbeitet. Für die Auswahl der in Betracht zu ziehenden Faktoren wurde ein Workshop mit einem Austausch zwischen den italienischen Sozialpartnern und einigen internationalen Experten statt. Für jede an der Prävention beteiligten Zielgruppe wurde ein ad hoc-MultipleChoice-Fragebogen erarbeitet.

Die wichtigste hierin analysierte Thematik ist das vom Erlass 81/2008 vorgesehene Gesundheits- und Sicherheitssystem und dessen Umsetzung. Hierzu wurden sämtliche Beteiligte (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, die für die Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer zuständigen Ärzte, die mit dem Gesundheits- und Sicherheitsbelangen in den Unternehmen befassten Führungskräfte, die damit beauftragten Arbeitnehmervertreter sowie die in den lokalen Gesundheitsbehörden (ASL) angesiedelten Präventions- und Sicherheitsstellen für Betriebe (SPSAL) befragt. Sämtliche Fragebogenmodelle haben einen gemeinsamen Teil mit Fragen, die allen Umfrageteilnehmern gestellt werden sowie einen spezifischeren Teil, der sich auf die Besonderheiten des einzelnen Befragten bezieht, um so einen Gesamtüberblick quer durch das italienische Gesundheits- und Sicherheitssystem zu erhalten.

2. Worauf liegt der Fokus des Fragebogens und welche Fragen wurden eigens zur Messung der Wahrnehmung der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz gestellt?

Wie oben bereits dargestellt, bestand der Hauptzweck des Fragebogens in der Befragung sämtlicher mit der Prävention befassten Personen zur Gesetzgebung zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und deren Umsetzung. Das Leitprojekt umfasst Fragen an die Arbeitnehmer zu deren Wahrnehmung zur Gesundheits- und Sicherheitsprävention wie etwa die Risikowahrnehmung, die Exposition gegenüber Risikofaktoren, die Arbeitsbedingungen sowie die Auswirkungen auf die physische und geistige Gesundheit. In Bezug auf die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken wurden die Arbeitnehmer gebeten, die an ihrem Arbeitsplatz bestehenden Risiken konkret anzusprechen (hierzu gehören auch die verschiedenen, vom Erlass Nr. 81/2008 betroffenen Risikofaktoren). Darüber hinaus wurden sie darüber befragt, wie gut sie ihre Abteilung kennen und über ihre Ängste hinsichtlich Krankheiten oder Verletzungen zu berichten und ihre Meinung darüber abzugeben, wie hoch sie ihr Risiko selbst einschätzen.

Ein spezifischer Bereich zu den Arbeitsbedingungen setzt sich genauer mit dem Hintergrund und Inhalt der Tätigkeit auseinander, der die Gesundheit der Arbeitnehmer potentiell gefährden könnte. Außerdem wurden die Arbeitnehmer befragt, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit sind und ob sie sich an ihrem Arbeitsplatz wohl und dazugehörig fühlen. Ebenfalls wird der körperliche und psychische Gesundheitsstatus der befragten Person untersucht. Konkret werden die Befragten darum gebeten, ihren allgemeinen Gesundheitszustand selbst einzuschätzen und darüber zu berichten, ob sie in den letzten zwölf Monaten an Gesundheitsproblemen wie etwa Rückenschmerzen, Hörproblemen, Herz- und Kreislaufstörungen oder Schlaflosigkeit sowie an Symptomen, die einer Depression zugeordnet werden können, gelitten hätten.

3. Welche Ergebnisse lieferte die Umfrage in Bezug auf die Wahrnehmung der psychosozialen Risiken, wie etwa arbeitsbedingter Stress?

Die befragten Arbeitnehmer (8.000 Beschäftigte) berichteten, dass sie sich am allermeisten arbeitsbedingten Stressrisiken ausgesetzt sähen. Weiterhin wurden die von den PC-Bildschirmen ausgehenden Gefahren sowie physische und biomechanische Risiken genannt. Dies spiegelt sich auch im übergreifenden Gesamtergebnis wider, wobei es bedeutende Unterschiede zwischen den Wirtschafts- und Produktionsbranchen und je nach Größe des Unternehmens gibt. Unter Berücksichtigung der sektorbezogenen Aufteilung der Umfrageergebnisse gehört der Gesundheitsbereich zu den Sektoren mit dem höchsten Durchschnittswert für ein arbeitsbezogenes Stressrisiko, wohingegen der Sektor mit dem niedrigsten arbeitsbedingten Stressrisiko der Bausektor ist, in dem wiederum andere Risiken vorherrschen.

4. Welche Erkenntnisse wurden in Bezug auf die Symptome wie etwa depressive Störungen gezogen?

Gesundheitszustand zubilligen. Dies ist nicht nur in der Gesamtwertung, sondern in sämtlichen Unterkategorien über alle sozio-demographischen und geschäftsspezifischen Gruppierungen der Fall. Der Gesamtprozentsatz der Beschäftigten, die aussagten, über Gesundheitsstatus zu verfügen, liegt bei insgesamt 96,8%. Bei jungen Menschen zwischen 16 und 24 Jahren beträgt dieser Wert sogar 100%. Allerdings ist im Allgemeinen eine Verschlechterung des Gesundheitszustands bei Frauen wie auch bei älteren Arbeitnehmern zu beobachten.

Tendenziell nehmen die nach depressiven Störungen befragten Arbeitnehmer die der Umfrage vorausgehenden zwei Wochen als Referenzwert. So werden sie auf

5. Bewährte Modelle aus öffentlichen Verwaltungen in Europa

der Grundlage der Indikatoren des psychodiagnostischen PHQ2-Tests etwa danach gefragt, wie oft sie nur geringes Interesse danach verspürt hätten, Arbeiten zu erledigen oder etwas zu unternehmen oder sich traurig fühlten. Die Mehrheit der Gesamtwertung berichtete darüber, dass sie während der Referenzperiode nie nur geringes Interesse oder wenig Freude bei der Erledigung von Dingen gehabt hätten, wohingegen etwa 30% der Gesamtwertung erklärten, dass sie sich nur für wenige Tage in einer solchen Situation befunden hätten. Sehr ähnliche Ergebnisse zeigen sich für die Frage zu Traurigkeit und Verzweiflung. Nichtsdestotrotz zeigt die vertiefte Analyse der soziodemographischen Untergruppen, dass mehr männliche als weibliche ArbeitnehmerInnen darüber berichten, in den beiden Wochen vor dem Interview nie ein geringes Interesse oder wenig Freude bei der Erledigung von Dingen verspürt und sich nie traurig oder verzweifelt gefühlt zu haben.

5. Waren die Vertreterorganisationen der öffentlich Bediensteten an der Auswahl der im Fragebogen zu untersuchenden Themen beteiligt? Wenn ja, wie?

In der Auswahlphase der näher zu beleuchtenden Themen wurden sowohl Arbeitgeber und Arbeitnehmerorganisationen als Beratungsgremium für das Projekt beigezogen und lieferten einen wesentlichen Beitrag zu den zu erörternden Punkten.

6. Das INSuLa-Projekt zielte ursprünglich auf die Schaffung eines dauerhaften Systems zur Überwachung der Beschäftigungsbedingungen ab und sah die Möglichkeit vor, die Umfrage mit der Zeit anzupassen. Wurde dieses permanente Monitoring-System nach und nach eingerichtet?

Dieses Projekt war wesentlich für die Schaffung eines dauerhaften Systems zur Erkennung der Wahrnehmung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz und liefert Informationen zur Qualität des Arbeitslebens. Zudem haben wir die Möglichkeit, die Umfrage an die Veränderungen der Arbeitswelt und die Bedürfnisse der Hauptbeteiligten am Präventionssystem anzupassen. Demzufolge wurden die landesweite Lokalisierung und Überwachung der Wahrnehmung der Arbeitnehmer in Bezug auf die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz für den Zeitraum 2016-2018 in die obligatorischen Forschungsaktivitäten der Unfallversicherungsversicherungsanstalt (Istituto Nazionale per Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, INAIL) einbezogen.

Ein weiteres bewährtes Modell aus Italien: Die Methode der staatlichen Unfallversicherung INAIL für

arbeitsbezogene Risikobewertung und Risikomanagement

Der von der INAIL im Jahr 2010 eingeschlagene methodische Weg wurde von der dem für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zuständige Organ der britischen wurden in Italien im Rahmen eines Prozesses, an dem mehr als 75 Organisationen aus verschiedenen Produktionssektoren und mehr als 6.300 Arbeitnehmer beteiligt waren, überprüft und für gut befunden.

Hauptziel war die Bereitstellung einer systematischen Vorgehensweise, die es sowohl den Arbeitgebern als auch den mit den Präventionsaufgaben betrauten Beschäftigten ermöglicht, eine schrittweise Anleitung für den Umgang mit arbeitsbedingten Stressrisiken zu erarbeiten und dabei auf die Grundprinzipien und Prozesse zurückgreifen zu können, die vom derzeitigen Regulierungsrahmen abgedeckt sind. Dies erfolgt über einen ebenso wie konsequenten Ansatz durch die Nutzung der bewährten Instrumente.

7. Kurz gesagt, wie wurde die integrierte Vorgehensweise zur Bewertung und zum Umgang mit arbeitsbezogenem Stress gestaltet?

Der Vorschlag der INAIL besteht aus einer integrierten und wissenschaftlich einwandfreien methodischen Vorgehensweise, die auf einem ganzheitlichen und partizipatorischen Ansatz beruht und eine koordinierte und integrierte Beteiligung der Arbeitnehmer und sämtlicher an der Risikoprävention Beteiligten ermöglicht. Dieses methodische Vorgehen ist das Ergebnis eines von der Abteilung Medizin, Epidemiologie, Arbeits- und Umwelthygiene (Dipartimento di Medicina, Epidemiologia e Igiene del Lavoro e Ambientale, kurz: DiMEILA) der INAIL durchgeführten Forschungsprojekts. Diese Forschung führte dank der Zusammenarbeit mit einem eng gesteckten Netz an nationalen und internationalen Partnern zur Entwicklung eines nachhaltigen, modularen und für Unternehmen leicht umzusetzenden Vorschlags zur Bewertung und Bewältigung von arbeitsbezogenen Risiken. Diese Vorgehensweise basiert auf dem Paradigma des in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz angewandten Risikomanagements und ist daher ein dynamischer und kontinuierlicher Prozess, der beginnend mit der Erkennung und Messung/Einschätzung des Risikos, die Ursachen, Strategien und wesentlichen Maßnahmen zur Vorbeugung und Bewältigung identifiziert.

Es handelt sich um einen zyklischen methodischen Prozess, der aus vier Hauptphasen besteht- einer Vorbereitungsphase, zwei Phasen zur zunächst vorläufigen, dann zu einer vertieften Bewertung sowie einer Phase zur Planung der sich daraus ergebenden Maßnahmen (Moni-

toring und Reaktion). Jede dieser Phasen ist von wesentlicher Bedeutung und in hohem Maße empfehlenswert. Für jede Phase werden spezifische Instrumente und/oder Unterlagen zur Verfügung gestellt, die den Unternehmen, die von der INAIL-Methode Gebrauch machen, auf einer Online-Plattform nach Registrierung kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

8. Die so genannte „vertiefte Bewertung“ besteht aus der Bewertung der Risikowahrnehmung durch die Arbeitnehmer und dient der Erkennung und Charakterisierung von arbeitsbezogenem Stress und seiner entsprechenden Ursachen und enthält ein Fragebogen-Anzeigetool. Dieser Fragebogen besteht aus 35 Fragen zu den Arbeitsbedingungen, die als mögliche Ursachen von arbeitsbedingtem Stress erkannt wurden. Wie wurden diese möglichen Ursachen von arbeitsbedingtem Stress zusammengefasst?

Das Fragebogen-Tool wurde von der britischen HSE auf der Grundlage der Managementstandards entwickelt. Sowohl die englische wie auch später die italienische Fassung wurden verifiziert und für gut befunden. Die Managementstandards sind für die Organisation der Arbeit ein wesentlicher Bestandteil und können, wenn sie direkt angewandt werden, zu Verbesserungen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer führen, was sich auch positiv auf die Produktivität des Unternehmens auswirkt.

Die sechs Managementstandards decken sechs wichtige Bereiche der Arbeitsgestaltung ab:

1. Anforderungen
2. Kontrolle
3. Unterstützung
4. Zwischenmenschliche Beziehungen
5. Rollenfunktion
6. Veränderung

Diese Bereiche sollten sich mit einigen Benchmarkgrößen decken, die als ideale Bedingungen erreicht werden sollten, um arbeitsbedingte Stressrisiken effizient in den Griff bekommen zu können. Der Fragebogen besteht aus 35 Punkten, die sieben Bereiche umfassen, die anhand zwei alternativer Antwortreihen bemessen werden können: Eine). Die faktorenbasierte Struktur der englischen Fassung wurde anhand des Bewertungs- und Standardisierungsprozesses bestätigt, und die Schwellenwerte für jede einzelne Dimension, gemessen an den für die Gesamtwertung verwendeten Referenzwerten berechnet. Dies ermöglicht den Unternehmen die Analyse ihrer eigenen Ergebnisse durch den Vergleich unter sich wie auch mit den italienischen Benchmark-Werten über die Online-Plattform.

9. Waren am Validierungsprozess des Fragebogens auch öffentlich Bedienstete beteiligt? Wenn ja, für welche öffentliche Verwaltung waren sie tätig?

Das Validierungsmuster umfasste 6.378 italienische Beschäftigte, die für 65 Unternehmen tätig sind. Mehr als ein Drittel von ihnen (36%) sind im öffentlichen Sektor tätig. Hierzu gehören Krankenhäuser, lokale Dienststellen, Ministerien, Universitäten, Regionalverwaltungen und Schulen.

10. Hatte die INAIL die Möglichkeit zur Teilnahme an anderen Projekten, die auf die Umsetzung der methodischen Vorgehensweise auf öffentliche Körperschaften abzielten? Was sind die Haupteigenschaften aus diesen Projekten?

Die erwähnte Abteilung Medizin, Epidemiologie, Arbeits- und Umwelthygiene der INAIL Überwachung und Reaktionsplan für die Optimierung von Bewertung und Umgang mit teilnehmen, das vom CCM 2013-Programm des italienischen Gesundheitsministeriums finanziert wurde. Dieses Projekt stellt einen Testlauf für den Umsetzungsgrad der obligatorischen Ausführung der Risikobewertung (gemäß dem nationalen Präventionsplan 2014-2018) sowie für die Effizienz und die Wirkung der INAIL-Methode dar. Darüber hinaus war dies eine Gelegenheit zur Entwicklung und Erprobung der enthaltenen Instrumente, die auf der Grundlage der jeweiligen charakteristischen Eigenschaften der Unternehmen und Sektoren, darunter auch denen des Gesundheitssektors, neu gewichtet wurden. Anhand der Überwachung der Unternehmen (durch die INAIL und den italienischen Regionen) wurden die Sektoren Gesundheit, Sozialhilfe und Pflege wie auch der öffentliche Sektor als die Bereiche mit dem größten Risiko für arbeitsbedingten Stress identifiziert. Im Rahmen dieses Projekts ermöglichte die Zusammenarbeit mit der Universität Bologna zudem die Einbeziehung und Erprobung zusätzlicher, von der INAIL-Methode vorgeschlagener Instrumente, die auf die spezifischen Eigenschaften des Gesundheitssektors zugeschnitten sind. Ziel ist die Weiterentwicklung der Methode durch ihre gezielte Ausrichtung und Einbindung in den konkreten Unternehmenskontext, um so die spezifischen Bedürfnisse und Besonderheiten eines jeden Arbeitsumfelds berücksichtigen zu können. In die gleiche Richtung geht auch die bereits bestehende Zusammenarbeit zwischen der INAIL-Abteilung Medizin, Epidemiologie, Arbeits- und Umwelthygiene und der Region Sardinien, die auf die Unterstützung der Region bei Bewertung und Bewältigung arbeitsbezogener Stressrisiken durch die Erprobung zusätzlicher integrativer Instrumente sowie die Bewertung des gesamten Methodensystems abzielt. Ein weiteres Ziel des Projekts ist die Verbesserung und Entwicklung von speziell auf die Bedürfnisse der öffentlichen Verwaltungen ausgelegten Lösungen.

6. Bibliographie

- **EGB, UNICE, UEAPME, CEEP, 2004, Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress**, unterzeichnet vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), der Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände in Europa (Unice), der Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (UEAPME), Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP), 8. Oktober 2004.
Zusammenfassender Bericht, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
➤ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634de1.pdf
- **Eurofound, 2016, Entwicklungen im europäischen Arbeitsleben: EurWORK Jahresübersicht 2015**.
➤ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1631en.pdf
- **Eurofound, 2015, Erste Ergebnisse: Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen Zusammenfassung**.
➤ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568de.pdf
- **Eurofound, EU-OSHA, 2014, Psychosoziale Risiken in Europa. Prävalenz und Präventionsstrategien, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg**.
➤ <https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/reports/executive-summary-psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention>
- **Eurofound, 2010, Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen: Beitrag zur politischen Entwicklung**.
➤ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1004en.pdf
- **Eurofound, 2010, Arbeitsbedingter Stress**.
➤ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn1004059s/tn1004059s.pdf
- **Europäische Kommission, 2014, Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020**.
➤ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=de>
- **Europäische Kommission, 2014, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über einen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020**.
➤ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0332>
- **Europäische Kommission, 2011, Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen. Bericht über die Umsetzung der Vereinbarung der europäischen Sozialpartner zu arbeitsbezogenen Stress**.
http://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0241/COM_SEC%282011%290241_EN.pdf
- **Europäische Kommission, 2007, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Die Arbeitsplatzqualität verbessern und die Arbeitsproduktivität steigern: Gemeinschaftsstrategie 2007-2012 für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**.
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0062&from=CS>
- **Europäische Kommission, 2004, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die praktische Durchführung der Bestimmungen der Richtlinien über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 89/391 (Rahmenrichtlinie), 89/654 (Arbeitsstätten), 89/655 (Arbeitsmittel), 89/656 (persönliche Schutzausrüstungen), 90/269 (manuelle Handhabung von Lasten) und 90/270 (Bildschirmgeräte)**.
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0062&from=CS>
- **Europäisches Parlament, 2013, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Stressbedingte und psychologische Probleme im Arbeitskontext**.
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507455/IPOL-EMPL_ET\(2013\)507455_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507455/IPOL-EMPL_ET(2013)507455_EN.pdf)
- **EU-OSHA, 2016, Der EU-Strategierahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**.
https://oshwiki.eu/wiki/EU_OSH_Strategic_framework
- **EU-OSHA, 2014, Studie zur Festlegung des Untersuchungsrahmens für die Antizipierung neuer und aufkommender Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz und die damit in Zusammenhang stehenden Herausforderungen**.
<https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/publications/reports/scoping-study-for-a-foresight-on-new-and-emerging-osh-risks-and-challenges/view>
- **EU-OSHA, 2013, Psychosoziale Risiken und Arbeitnehmergesundheit**.
https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health
- **EU-OSHA, 2013, Standardisierung und Zertifizierung**.
https://oshwiki.eu/wiki/Standardisation_and_certification
- **EU-OSHA, 2010, Europäische Erhebung zu neuen und aufkommenden Risiken: Gesundheits- und Sicherheitsmanagement am Arbeitsplatz, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg**.
https://osha.europa.eu/en/node/6745/file_view

- Gollac M., Bodier M., 2011, Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser (deutsch: Messen der psychosozialen Risikofaktoren, um besser mit ihnen fertig zu werden. Bericht des Sachverständigenkollegiums zum Follow-up psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz, erstellt auf Anfrage des französischen Ministeriums für Arbeit, Beschäftigung und Gesundheit).
- http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf
- ILO, 2016, Stress am Arbeitsplatz: Eine kollektive Herausforderung, Genf.
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
- ILO, 2016, Nicht-standardisierte Beschäftigung rund um die Welt: Herausforderungen verstehen, Zukunftsperspektiven gestalten, Genf.
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
- ILO, 1984, Psychosoziale Faktoren am Arbeitsplatz erkennen und kontrollieren. Bericht des Gemeinsamen Ausschusses von ILO und WHO für Gesundheit am neunte Sitzung, Genf (veröffentlicht 1986).
- http://www.who.int/occupational_health/publications/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf
- Leka S., Griffiths A., Cox T., 2005, Arbeitsbezogener Stress: Das Risikomanagement-Paradigma, in Antoniou A., Cooper C., 2005, Research companion to organisational health psychology (Forschungsbegleiter zur Gesundheitspsychologie am Arbeitsplatz), Edward Elgar, Northampton, UK, 174.
- Prause M., Weigand J., 2016, Industrie 4.0 und objektorientierte Entwicklung: Incremental and Architectural Change (Schrittweise und architektonische Veränderungen, Journal of Technology Management & Innovation, vol. 11, no. 2, Santiago, jun. 2016).
- http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-27242016000200010
- The Sainsbury Centre for Mental Health, 2007, Mental health at work: developing the business case (Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz: Die Entwicklung des Business Case).
- <http://www.impact.ie/wp-content/uploads/2015/07/Mental-Health-at-Work.pdf>

CESI

CESI

Die Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) vertritt die Interessen von mehr als fünf Millionen Arbeitnehmern bei den europäischen Institutionen und vereint mehr als 40 Gewerkschaftsorganisationen in 28 Mitglieds- und Kandidatenländern unter ihrem Dach.

Seit 2005 ist die CESI als europäischer Sozialpartner anerkannt und wird in dieser Funktion regelmäßig im Rahmen des sozialen Dialogs konsultiert.

Die CESI-Akademie Europa ist die Forschungs- und Weiterbildungseinrichtung der CESI. Durch die Organisation von Projekten und Seminaren ermöglicht die Akademie Europa den

Mitgliedern der CESI, sich über aktuelle europäische Themen zu informieren und sich mit politischen Entscheidungsträgern sowie internationalen Experten auszutauschen.

Zu den Themenfeldern der bisherigen Projekte gehören:

- die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer
- Steuerwesen in Europa: Die Steuerverwaltungen im Zentrum der Krise
- die Verwendung der neuen Technologien in öffentlichen Diensten Europas im Zeitalter des Web 2.0
- die Herausforderungen der Mitarbeiterwerbung und –bindung im Öffentlichen Sektor
- das Europa der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts
- die Mitarbeiterwerbung und –bindung im Öffentlichen Sektor
- die Förderung der transnationalen administrativen Zusammenarbeit in Europa
- die Erbringung hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen in Europa
- Öffentlicher Dienst und Integration von Migrantinnen in die Europäische Union
- die Förderung der Vielfalt im Öffentlichen Dienst innerhalb der Europäischen Union
- das lebenslange Lernen
- Gesundheit und Prävention am Arbeitsplatz
- Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben
- die Flexicurity



www.cesi.org/what-we-do/cesi-europe-academy/



academie_europe@cesi.org

Die vorliegende Studie wurde von ADAPT – Verein für internationale Vergleichsstudien im Bereich Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern – für die CESI – Europäische Union Unabhängiger Gewerkschaften – im Rahmen des Projekts „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im öffentlichen Sektor Europas: Neue Herausforderungen“ erstellt und durch die Europäische Kommission unter der Haushaltslinie 04 03 01 05 “Bildungs- und Informationsmaßnahmen zugunsten von Arbeitnehmerorganisationen” – Aufruf VP/2016/002 – finanziert.

Lorenzo Maria Pelusi, Michele Tiraboschi – ADAPT, 2017

Employee Wellness



Diese Studie wurde vornehmlich mit Mitteln
der Europäischen Union finanziert



CESI-AKADEMIE EUROPA

Avenue de la Joyeuse Entrée, 1-5
B-1040 Brüssel
Belgien

T.: +32 2 282 18 74

F.: +32 2 282 18 71

www.cesi.org

 @CESIpress
