



Brüssel, den 22. September 2023
(OR. en)

13171/23

SOC 621
SAN 526

VERMERK

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zu psychischer Gesundheit und prekärer Beschäftigung – Billigung

1. Die Delegationen erhalten in der Anlage einen vom Vorsitz erstellten Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zu psychischer Gesundheit und zu prekärer Beschäftigung.
2. Der Entwurf von Schlussfolgerungen wurde in zwei Sitzungen der Gruppe „Sozialfragen“¹ erörtert und war Gegenstand einer informellen schriftlichen Konsultation der Delegationen.
3. Der in der Anlage wiedergegebene Text spiegelt die von den Delegationen im Rahmen der informellen schriftlichen Konsultation erzielte Einigung (Dokument 12750/23 REV1) wider; der einzige Unterschied betrifft die Absatznummerierung, die in eine fortlaufende Reihenfolge gebracht wurde.
4. Der Ausschuss wird ersucht,
 - die Einigung über den in der Anlage wiedergegebenen Entwurf von Schlussfolgerungen zu bestätigen und
 - den beigefügten Entwurf von Schlussfolgerungen auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 9. Oktober 2023 zur Billigung vorzulegen.

¹ 3. Juli 2023 and 8. September 2023.

Psychische Gesundheit und prekäre Beschäftigung**Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates****IN ANERKENNUNG DES FOLGENDEN:**

1. Im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union wird der Vorsatz bekräftigt, die stetige Besserung der Lebens- und Beschäftigungsbedingungen als wesentliches Ziel anzustreben.
2. In Artikel 3 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist festgelegt, dass jede Person das Recht auf körperliche und geistige Unversehrtheit hat; gemäß Artikel 31 der Charta hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen. Nach Grundsatz 5 der Europäischen Säule sozialer Rechte sind Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, zu unterbinden. Nach Grundsatz 6 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf eine gerechte Entlohnung, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht, und in Grundsatz 10 wird anerkannt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf ein hohes Gesundheitsschutz- und Sicherheitsniveau bei der Arbeit haben.
3. Die Europäische Union und die Mitgliedstaaten sind den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen verpflichtet, einschließlich des Ziels 8, betreffend „menschenwürdige Arbeit“ und „Wirtschaftswachstum“, in dem als Unterziel festgelegt ist, „die Arbeitsrechte zu schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, zu fördern“.
4. Die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten teilen die Werte, Prinzipien und Ziele der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), eine gerechte, inklusive und sichere Zukunft der Arbeit mit voller, produktiver und frei gewählter Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle zu gestalten. Die EU fördert die Prinzipien ihrer Übereinkommen und Erklärungen, wie das Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981 (Nr. 155) und das Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006 (Nr. 187), in denen das grundlegende Prinzip und Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verankert ist, sowie die Jahrhunderterklärung für die Zukunft der Arbeit.

5. In der Richtlinie 89/391/EWG des Rates, der sogenannten Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen, wobei zu diesen Aspekten implizit auch psychosoziale Risiken gehören. Die Europäische Union hat auch mehrere Rechtsinstrumente zum Schutz der Beschäftigten vor bestimmten Gefahren für deren Sicherheit und Gesundheit angenommen.
6. Im Strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027 wird gefordert, den Fokus auf psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz sowie psychische Gesundheit zu richten.
7. Eine der Schlussfolgerungen des Gipfels zu „Stand und Trends“ im Bereich „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“, der am 15./16. Mai 2023 in Stockholm stattfand, lautet, dass die Bereiche psychosoziale Risiken und Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz eingehender behandelt werden müssen.
8. Im Anschluss an die Rede der Präsidentin zur Lage der Union vom 14. September 2022 nahm die Kommission am 7. Juni 2023 die darin angekündigte „Mitteilung über eine umfassende Herangehensweise im Bereich der psychischen Gesundheit“ an. Die Mitteilung enthält ein Kapitel zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz, in dem mehrere wichtige Initiativen angekündigt werden, um psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz anzugehen².
9. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat am 27. April 2023 eine Stellungnahme zum Thema „Precarious work and mental health“ (Prekäre Beschäftigung und psychische Gesundheit) angenommen, in der er eine Reihe von Maßnahmen zur Prävention psychosozialer Risiken auf EU-Ebene vorschlägt, einschließlich der Annahme spezifischer Rechtsvorschriften;

IN ERWÄGUNG DES FOLGENDEN:

10. Psychische Gesundheit ist ein Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen und produktiv und fruchtbar arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen. Hochwertige Arbeitsbedingungen wirken sich positiv auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten aus.

² In diesem Zusammenhang hat die Kommission eine Leitinitiative angekündigt, in deren Rahmen ein „Peer-Review zu den Gesetzgebungs- und Durchsetzungskonzepten zum Umgang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz in den Mitgliedstaaten“ durchgeführt werden soll, „mit dem Ziel, je nach den Ergebnissen des Reviews und den Beiträgen der Sozialpartner mittelfristig eine Initiative auf EU-Ebene zu psychosozialen Risiken vorzustellen“.

11. Psychische Gesundheit ist für das Wohlergehen der Menschen von wesentlicher Bedeutung; eine schlechte psychische Gesundheit ist mit wirtschaftlichen Kosten verbunden und hat Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Im Bericht „Health at a Glance Europe 2018“ (Gesundheit auf einen Blick 2018) wurde hervorgehoben, dass EU-weit etwa 84 Millionen Menschen von psychischen Problemen betroffen sind, und die mit psychischen Problemen verbundenen Gesamtkosten werden auf mehr als 4 % des BIP (600 Milliarden EUR) geschätzt.
12. Die psychische Gesundheit hängt mit vielen verschiedenen Variablen, Parametern, Dimensionen und Lebensbedingungen, einschließlich der Arbeit, zusammen. Psychische Gesundheit und Arbeit sind eng miteinander verknüpft: So zeigen sich psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz z. B. in Form von Belastungen, die sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirken können; umgekehrt ist die psychische Gesundheit ein wichtiger Faktor für Arbeitsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität. Arbeitslosigkeit kann ebenfalls ein Risiko für die psychische Gesundheit darstellen. Die verschiedenen Interessenträger können in ihrer jeweiligen Rolle Maßnahmen ergreifen, um den Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern.
13. OSH Pulse: Die Flash-Eurobarometer-Umfrage zum Thema Arbeitsschutz in der Zeit nach der Pandemie zeigt, dass die Menschen infolge der COVID-19-Pandemie bestimmten Risikofaktoren, die mit Stress und psychischen Erkrankungen in Zusammenhang stehen, stärker ausgesetzt sind³.
14. Die Arbeitswelt wandelt sich rasch. Digitalisierung, Robotisierung und der Einsatz neuer Technologien wie künstlicher Intelligenz können sich im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt, bessere Arbeitsbedingungen und höhere Produktivität als vorteilhaft erweisen. Diese Faktoren können jedoch auch Herausforderungen mit sich bringen, wenn es zu strukturellen Veränderungen der Arbeitsmärkte und der Kompetenznachfrage kommt und die Gefahr von digitaler Exklusion entsteht. Wir müssen uns auch bewusst sein, dass sie sich negativ auf die Arbeitsbedingungen auswirken und z. B. Technostress verursachen können und bereit sein, diese Herausforderung auf geeignete Weise anzugehen.

³ Laut Daten der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) geben 27 % der Beschäftigten in der Europäischen Union an, dass Stress, Depressionen oder Angstzustände Probleme seien, die durch die Arbeit verursacht oder verschlimmert werden, und mehr als zwei Fünftel der Beschäftigten in der EU berichten, dass ihr arbeitsbedingter Stress infolge der COVID-19-Pandemie zugenommen habe. In diesem Zusammenhang haben 27 % der befragten Beschäftigten in der EU angegeben, zwischen April 2021 und April 2022 unter Stress, Depressionen und/oder Angstzuständen gelitten zu haben. Quelle: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. Bei prekärer Beschäftigung handelt es sich um schlecht bezahlte, unsichere und ungeschützte Beschäftigung, deren Entlohnung zur Existenzsicherung nicht ausreicht⁴. Prekäre Beschäftigung bezieht sich auf Arbeitnehmerrechte, Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (einschließlich psychosozialer Faktoren) und Arbeitsbeziehungen.
16. Wissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass prekäre Arbeitsbedingungen negative Stressreaktionen auslösen, die zu Erkrankungen wie Angstzuständen und Depressionen führen können.
17. Die Prävalenz prekärer Beschäftigung variiert und hat in Abhängigkeit von Variablen der persönlichen oder sozialen Vulnerabilität unterschiedliche Auswirkungen. Darüber hinaus interagieren die Determinanten der psychischen Gesundheit mit bestehenden Ungleichheiten in der Gesellschaft, wodurch manche Menschen einem höheren Risiko schlechter psychischer Gesundheit ausgesetzt sind als andere. Wenn Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung – oder Gewalt und Hass – zu einer Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit führen, so ist die Förderung der Gleichstellung in unseren Gesellschaften ein wichtiges Präventionsinstrument.
18. Daten der EU-OSHA zufolge gibt bei Frauen ein höherer Prozentsatz an, an psychischen Problemen zu leiden, die durch die Arbeit verursacht oder verschlimmert werden, als bei Männern⁵. Dies lässt sich dadurch erklären, dass überwiegend Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und dass es Risiken gibt, die Frauen stärker betreffen als Männer, wie sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt, oder dass Pflege- und Betreuungsaufgaben häufig in größerem Maße Frauen betreffen und belasten.

⁴ <https://osha.europa.eu/de/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>

⁵ So geben beispielsweise 30 % der befragten Frauen an, zwischen April 2021 und April 2022 unter arbeitsbedingtem Stress, Depressionen oder Angstzuständen gelitten zu haben, im Vergleich zu 25 % der Männer. Darüber hinaus mussten durch die Pandemie neben der Erwerbstätigkeit mehr Pflege- und Betreuungsaufgaben übernommen werden, wodurch Doppelbelastung entstand (Quelle: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Dies hat sich unverhältnismäßig stark auf Frauen – als Beschäftigte mit Pflege- bzw. Betreuungspflichten – ausgewirkt, mit negativen Folgen für ihre psychische Gesundheit.

19. In den vorhandenen Studien und Ressourcen wird nicht ausreichend auf Informationen über die Qualität der Beschäftigung und ihre Auswirkung auf Gesundheit und Lebensqualität eingegangen. Es werden mehr statistische Daten über die Verbreitung psychischer Probleme am Arbeitsplatz, eine regelmäßige Überwachung der psychosozialen Arbeitsbedingungen sowie Studien über organisationsspezifische Faktoren und Merkmale von Arbeitsumgebungen, die das Wohlbefinden fördern, benötigt.
20. Die wirksame Anwendung und Durchsetzung der bestehenden Rechtsvorschriften auf EU-Ebene sowie auf nationaler Ebene ist von entscheidender Bedeutung, um psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zu bewältigen. Ein systematischer Ansatz beim Risikomanagement seitens des Arbeitgebers trägt zur Prävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz bei, wobei der Schwerpunkt bei der Prävention insbesondere auf prekärer Beschäftigung liegen könnte.
21. Es sollten mehr Anstrengungen unternommen werden, um den Zugang zu bezahlbarer psychischer Gesundheitsversorgung durch eine ausreichende Anzahl von Fachkräften im Bereich der psychischen Gesundheit sowie durch den Einsatz von Telemedizin oder andere Instrumente und Ressourcen sicherzustellen.
22. Die vorliegenden Schlussfolgerungen stützen sich auf vorangegangene Arbeiten und politische Verpflichtungen, die der Europäische Rat, der Rat, das Europäische Parlament und die Kommission eingegangen sind, sowie auf die Arbeit anderer relevanter Interessenträger und auf die im Anhang aufgeführten Dokumente;

ERSUCHT DER RAT DIE MITGLIEDSTAATEN, UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER NATIONALEN GEGEBENHEITEN UND UNTER ACHTUNG DER ROLLE UND DER AUTONOMIE DER SOZIALPARTNER,

23. die rechtlichen und praktischen Auswirkungen neuer Formen der Arbeit und der Arbeitsorganisation eingehender ZU ANALYSIEREN, insbesondere in Situationen, in denen der Arbeitgeber und die Arbeitgeberpflichten möglicherweise nicht eindeutig erkennbar sind, z. B. bei Unternehmensgruppen und Beschäftigungsverhältnissen mit mehreren Parteien wie Leiharbeit, Plattformarbeit, Gig-Working und der Vergabe von Unteraufträgen;

24. hochwertige Beschäftigungsmaßnahmen ZU FÖRDERN, um prekäre Beschäftigungsverhältnisse an allen Arten von Arbeitsplätzen zu bekämpfen und Herausforderungen wie Arbeitsplatzunsicherheit anzugehen, die unter anderem mit bestimmten Arten von Arbeitsverträgen (z. B. unfreiwillig befristete Arbeitsverträge oder Verträge über unfreiwillige Teilzeitarbeit) zusammenhängen, sowie mit unzureichendem Entgelt oder Schwierigkeiten bei der Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten und anderen organisatorischen Faktoren am Arbeitsplatz, die zu prekären Beschäftigungsverhältnissen beitragen können;
25. Maßnahmen ZU UNTERSTÜTZEN, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Vertretungen Instrumente wie Ausbildungs- und Schulungskampagnen, rechtliche Unterstützung und Dialogplattformen zur Verfügung stellen, um so ihre Rolle zu stärken und den sozialen Dialog als Mittel gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu fördern;
- 25a. im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten günstige Rahmenbedingungen für einen zweigliedrigen und dreigliedrigen sozialen Dialog, einschließlich Tarifverhandlungen, ZU FÖRDERN, um im Einklang mit der Empfehlung des Rates zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union Herausforderungen in den Bereichen psychische Gesundheit und prekäre Beschäftigung anzugehen;
26. die wirksame Anwendung und Durchsetzung der bestehenden nationalen und EU-Rechtsvorschriften SICHERZUSTELLEN, um für alle Beschäftigten menschenwürdige Arbeit und Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten sowie Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu fördern;
27. die öffentlichen Systeme zum Schutz der psychischen Gesundheit ZU STÄRKEN, z. B. durch Bereitstellung weiterer Ressourcen, einschließlich Humanressourcen mit höheren Qualifikationen, insbesondere durch Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten; und gegebenenfalls Synergien zwischen Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und öffentlicher Gesundheit zu fördern;
28. die Forschung zu psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz mit einem präventiven Ansatz ZU UNTERSTÜTZEN, wobei der Schwerpunkt auf den – positiven oder negativen – Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten liegen sollte;

29. im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten ZU GEWÄHRLEISTEN, dass den Beschäftigten die Überwachung der Gesundheit zukommt, auch in Bezug auf die psychische Gesundheit, die den Sicherheits- und Gesundheitsrisiken, denen sie am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, angemessen ist, und die Zusammenarbeit mit öffentlichen Gesundheitsdiensten zu fördern, wobei die Aufmerksamkeit insbesondere auf Sektoren, die mit prekären Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht werden, gerichtet werden sollte, sowie auf Sektoren, die systemrelevante Dienste erbringen, wie Gesundheitsfachkräfte, Lehrkräfte und Beschäftigte in der Landwirtschaft⁶;
30. MASSNAHMEN ZU INTENSIVIEREN, um die Einstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit psychischen Erkrankungen oder Störungen zu unterstützen, sowie freiwillige Programme zur frühzeitigen Intervention, zur Anpassung der Arbeit und zur Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Inanspruchnahme von Krankheitsurlaub aufgrund von psychischen Problemen und bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu fördern, damit sie entsprechend ihrer Arbeitsfähigkeit flexibel und schrittweise wieder in die Arbeitswelt eingegliedert werden können und Krankheitsurlaub aufgrund von psychischen Problemen verhindert oder verkürzt werden kann. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, sich mit der Stigmatisierung psychischer Gesundheitsprobleme zu befassen;
31. SICHERZUSTELLEN, dass die Arbeitgeber den Umgang mit psychosozialen Risiken auf angemessene und wirksame Weise in die Bewertungen von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz und die daraus resultierenden Maßnahmen einbeziehen;
32. Selbstständige, Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen entsprechend den nationalen Gepflogenheiten dabei ZU UNTERSTÜTZEN, die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Prävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz anzugehen;

⁶ Aus einer Analyse der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) für den Zeitraum von 1995 bis 2015 geht hervor, dass die Stressfaktoren am Arbeitsplatz (z. B. wenig Selbstbestimmung und Belohnung am Arbeitsplatz) generell zugenommen haben, wobei diese Zunahme bei Personen, die in Berufen mit niedrigem Qualifikationsniveau arbeiten, besonders hoch ist. Für Beschäftigte, die unter prekären Bedingungen arbeiten, wozu Arbeitsplätze niedriger Qualität, Arbeitsplatzunsicherheit, unzureichende Einkommen und generell ein Mangel an angemessenem Schutz in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gehören, besteht im Allgemeinen ein unverhältnismäßig hohes Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen. (Quelle: RIGÓ, M, et al. Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey (Nimmt arbeitsbedingter Stress zu? Eine vergleichende Analyse der Stressfaktoren am Arbeitsplatz anhand der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen)).

33. Schulungs- und Sensibilisierungsinitiativen und -kampagnen zum Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz und zu den Auswirkungen prekärer Arbeitsbedingungen auf die psychische Gesundheit ZU FÖRDERN; die Aufnahme von Materialien zu psychischer Gesundheit und psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz in Schulungsprogramme für Fachkräfte der Personalverwaltung, Führungskräfte und Personal zu fördern;
- 33a. Maßnahmen zur Unterstützung der psychischen Gesundheit junger Arbeitskräfte bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten ZU FÖRDERN;
34. die Aufsicht über und die Leitlinien für den Umgang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz im Wege der Arbeitsaufsichtsbehörden oder anderer zuständiger Stellen in den Mitgliedstaaten im Einklang mit ihren nationalen Gepflogenheiten ZU STÄRKEN. In diesem Zusammenhang sollten auch entsprechende Schulungen für Bedienstete der Arbeitsaufsichtsbehörden angeboten werden;
35. die wirksame Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte, insbesondere die geltenden nationalen Vorschriften im Bereich der Arbeitszeit, ZU FÖRDERN und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu unterstützen, um einen besseren Schutz der psychischen Gesundheit zu erreichen;

ERSUCHT DER RAT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION,

36. SICHERZUSTELLEN, dass bei der Überwachung der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 jene Aspekte der Arbeitszeit, die sich auf die psychische Gesundheit auswirken können, berücksichtigt werden;
37. ÜBERLEGUNGEN im Hinblick auf eine angemessene Politik zur Bewältigung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz auf der Grundlage der in Rahmenrichtlinie 89/391/EWG festgelegten rechtlichen Verpflichtungen ANZUSTELLEN, angepasst an die neuen, die Arbeitswelt verändernden Gegebenheiten und unter besonderer Berücksichtigung der Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten, sowie Fortschritte bei den in der Mitteilung der Kommission über eine umfassende Herangehensweise im Bereich der psychischen Gesundheit enthaltenen Maßnahmen zu erzielen;

38. bei der Gestaltung arbeitspolitischer Initiativen die Diversität der europäischen Bevölkerung ZU BERÜCKSICHTIGEN, um einen angemessenen Schutz jener schutzbedürftigen Personen, deren psychische Gesundheit potenziell gefährdet ist, zu fördern;
39. dem Recht auf Nichterreichbarkeit als einer Maßnahme, die zur Prävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz beiträgt, unter Beachtung der laufenden Verhandlungen der branchenübergreifenden Sozialpartner auf EU-Ebene über Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit RECHNUNG ZU TRAGEN;
40. die Koordinierung der Bemühungen der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung nationaler Initiativen für den Umgang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz und bei der Entwicklung von Instrumenten und Leitlinien VORANZUTREIBEN, und den Austausch bewährter Verfahren mit Unterstützung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und ihren Sachverständigen-Netzwerken zu verbessern;
41. durch eine systematische Überwachung prekärer Beschäftigungsverhältnisse die vorherrschenden Formen prekärer Beschäftigung ZU ERMITTELN, ZU ANALYSIEREN und ZU BEWERTEN und die umgesetzten Strategien und Maßnahmen auf der Grundlage von Statistiken und Daten von Eurostat, EU-OSHA und Eurofound auf ihre Wirksamkeit und Fairness hin zu prüfen;
42. Informationen über die Verbreitung von Problemen im Bereich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ZU VERBESSERN, indem aktuelle Informationen über Arbeitsbedingungen, die negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit haben, sowie deren spezifische Folgen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und anderen relevanten Faktoren, gesammelt werden, um die Überwachung der Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen Gesundheit zu ermöglichen;

ERSUCHT DER RAT DIE SOZIALPARTNER AUF EBENE DER EU UND DER MITGLIEDSTAATEN, IM EINKLANG MIT DEN NATIONALEN GEPFLOGENHEITEN UND UNTER UNEINGESCHRÄNKTER ACHTUNG IHRES MANDATS UND IHRER AUTONOMIE,

43. WEITERHIN am sozialen Dialog auf allen Ebenen TEILZUNEHMEN, um sich mit der Verbesserung von Arbeitsbedingungen, die sich negativ auf die psychische Gesundheit auswirken – insbesondere jener, die kennzeichnend für prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind – zu befassen;

44. Arbeitgeber WEITERHIN für Fragen wie die Bedeutung des Umgangs mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz bei der Prävention potenziell negativer Auswirkungen auf die psychische Gesundheit, für die Bedeutung der Erkennung erster Anzeichen psychischer Belastung, damit Arbeitgeber die entsprechenden Präventionsmaßnahmen ergreifen können, sowie für die Vorteile der Förderung von psychischer Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz ZU SENSIBILISIEREN;
45. Arbeitgeber daran ZU ERINNERN, Faktoren für psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz wirksam in ihre Risikobewertung einzubinden sowie psychische Gesundheit in die Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzubeziehen, um potenziell gesundheitsschädliche Arbeitsbedingungen zu ermitteln;
46. sich WEITERHIN für Interventionen zur Förderung des psychosozialen Wohlbefindens und einer guten psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz – darunter insbesondere für organisatorische Veränderungen, die sich auf die Arbeitsbedingungen auswirken, wie Interventionen bezüglich der Arbeitszeitgestaltung – an den Arbeitsstätten, anstelle von Interventionen, die auf bestimmte Einzelpersonen ausgerichtet sind, EINZUSETZEN. Der Schwerpunkt dieser Interventionen sollte auf der Schaffung unterstützender Rahmenbedingungen und Gepflogenheiten zum Schutz der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegen;
47. WEITERHIN proaktive Herangehensweisen an die Digitalisierung und die Nutzung von IKT, die sich positiv auf die Arbeitsbedingungen auswirken, ZU UNTERSTÜTZEN und deren negative Auswirkungen durch einen präventiven Umgang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz zu minimieren. Dies kann die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zur Verringerung des Arbeitsdrucks, zur Minimierung sozialer Isolation und zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Bewältigung der Herausforderungen, die sich aus Technologie und Fernarbeit ergeben, beinhalten;
48. die Rolle des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen bei der Verbesserung der Ermittlung und Prävention von sowie des Umgangs mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz und bei der Bekämpfung von Diskriminierung, psychischer Gewalt, Belästigung und sexueller Belästigung ZU STÄRKEN;
49. die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in allen Sektoren und an allen Arten von Arbeitsstätten ZU UNTERSTÜTZEN und die ungleichen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit von Männern und Frauen zu bewerten.

REFERENZDOKUMENTE

Primärrecht der EU

1. EUROPÄISCHE UNION. Konsolidierte Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Amtsblatt der Europäischen Union, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:de:PDF>
2. EUROPÄISCHE UNION. Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Richtlinien des Europäischen Parlaments und des Rates

1. EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT: Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Amtsblatt der Europäischen Union, 2003. [EUR-Lex - 32003L0088 - DE - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32003L0088)
2. EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT: Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung). Amtsblatt der Europäischen Union, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT: Richtlinie 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige. Amtsblatt der Europäischen Union, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT: Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union. Amtsblatt der Europäischen Union, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/de/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>

5. EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT: Richtlinie 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union. Amtsblatt der Europäischen Union, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, 2022. eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Rat der Europäischen Union

1. RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: Schlussfolgerungen des Rates zu Telearbeit, 2021. [pdf \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0105)
2. RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, 2000. [EUR-Lex - 32000L0043 - DE - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=celex%3A32000L0043)
5. RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: Schlussfolgerungen des Rates zur Zukunft der Arbeit: Die Europäische Union unterstützt die Erklärung zum hundertjährigen Jubiläum der IAO, 2019 [pdf \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019PC0105)
6. RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: Empfehlung des Rates zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union vom 12. Juni 2023. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/de/pdf>

Kommission

1. EUROPÄISCHE KOMMISSION: Themenbezogene Konferenz „Promoting mental health and well-being in workplaces“ (Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz), 2011.
2. EUROPÄISCHE KOMMISSION: Strategischer Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027. Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=DE>
3. EUROPÄISCHE KOMMISSION: Schlussfolgerungen des Gipfels zu Stand und Trends im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. EUROPÄISCHE KOMMISSION: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über eine umfassende Herangehensweise im Bereich der psychischen Gesundheit, 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OECD/EU (2018), Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle (Gesundheit auf einen Blick: Europa 2018, EU-Zyklus: „Gesundheitszustand in der EU“), OECD Publishing, Paris. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Europäisches Parlament

1. EUROPÄISCHES PARLAMENT: Arbeitsbedingungen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse, 2017. [Angenommene Texte – Arbeitsbedingungen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse – Dienstag, 4. Juli 2017 \(europa.eu\).](#)
2. EUROPÄISCHES PARLAMENT: Psychische Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt, 2022. [Angenommene Texte – Psychische Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt – Dienstag, 5. Juli 2022 \(europa.eu\)](#)

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA)

1. EUROPÄISCHER WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS (EWSA): Prekäre Beschäftigung und psychische Gesundheit (Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des spanischen Ratsvorsitzes), 2023. <https://www.eesc.europa.eu/de/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. EUROPÄISCHER WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS (EWSA): Der soziale Dialog als Mittel zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des französischen Vorsitzes im Rat der Europäischen Union), 2021. <https://www.eesc.europa.eu/de/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Sonstiges

1. INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (IAO): From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment. (Von prekärer Beschäftigung zu menschenwürdiger Arbeit: Abschlussdokument zum Arbeitnehmersymposium über politische Maßnahmen und Regelungen zur Bekämpfung prekärer Beschäftigung), IAO, 2012.
2. INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (IAO): Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981 (Nr. 155)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_de.htm
3. INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (IAO): Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006 (Nr. 187)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c187_de.htm
4. INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (IAO): Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (Nr. 189)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_de.pdf

5. INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (IAO): Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (Nr 190).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_729964.pdf
6. INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (IAO): Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, IAO, 2019.
7. WELTGESUNDHEITSORGANISATION (WHO): Guidelines on mental health at work: executive summary (Leitlinien zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz: Kurzfassung). Genf: WHO, 2022 <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. WELTGESUNDHEITSORGANISATION (WHO) UND INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (IAO): Mental health at work: Policy brief. (Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Kurzbericht). WHO-IAO, 2022.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. VEREINTE NATIONEN: Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, 2015. <https://www.un.org/depts/german/gv-70/band1/ar70001.pdf>
10. WELTGESUNDHEITSORGANISATION: Satzung der Weltgesundheitsorganisation, Genf, 2006.
11. ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG (OECD), 2021: A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill Health (Ein neuer Maßstab für Systeme der psychischen Gesundheit: die sozialen und wirtschaftlichen Kosten psychischer Erkrankungen angehen), OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG (OECD): Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy. (Empfehlung des Rates zu einer integrierten Politik für psychische Gesundheit, Kompetenzen und Arbeit). OECD, (2018). Flyer_MHW Council Recommendation.pdf (oecd.org)
https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf

13. ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG (OECD) (2023): Measuring Population Mental Health (Messung der psychischen Gesundheit der Bevölkerung), OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (HRSG.). PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for employers and worker representatives. Protecting Workers' Health. (Leitfaden zum Europäischen Rahmen für psychosoziales Risikomanagement. Eine Ressource für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter. Gesundheit der Beschäftigten). WHO, 2008. http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf
15. EUROPEAN NETWORK FOR WORKPLACE HEALTH PROMOTION (EUROPÄISCHES NETZWERK FÜR BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG): The Edinburgh Declaration on the Promotion of Workplace Mental Health and Wellbeing (Edinburgh-Erklärung zur Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz), 2010.
16. SOBOCKI, PATRIK, et al.: Cost of depression in Europe (Kosten der Depression in Europa). *Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006, 9 (2), S. 87-98.
17. JAIN, ADITYA, et al.: The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe (Die Auswirkungen nationaler Gesetzgebung zu psychosozialen Risiken auf organisatorische Aktionspläne, psychosoziale Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Stress der Beschäftigten in Europa). *Social Science & Medicine*, Bd. 302, 2022, 114987
18. BENACH, JOAN, et al.: Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. (Prekäre Beschäftigung: Eine sich abzeichnende soziale Determinante der Gesundheit verstehen). *Annual review of public health*, 2014, 35, S. 229-253.
19. Eurofound (2023): Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, 2021 [Datensammlung]. Zweite Ausgabe. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. EUROPÄISCHE AGENTUR FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ: OSH Pulse – Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz nach der Pandemie. Flash Eurobarometer, 2022. <https://osha.europa.eu/de/publications/summary-osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

21. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (Institut für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz): Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales (Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch die Digitalisierung. Psychosoziale Risiken und digitale Arbeitsplattformen), 2023, Spanien. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/desafios-de-la-digitalizacion-para-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-la-emergencia-de-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-de-plataformas-digitales-ano-2023>
22. REGIERUNG SPANIENS: Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas (Prekäre Beschäftigungsverhältnisse und psychische Gesundheit. Erkenntnisse und Maßnahmen), 2023.
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. BLOMQVIST, SANDRA, et al.: Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population. (Gefühlte Arbeitsplatzunsicherheit und Risiko von Selbstmord und Selbstmordversuchen: Eine Studie über Männer und Frauen in der schwedischen Erwerbsbevölkerung.) *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2022, 48 (4), S. 293-301.
24. EUROFOUND (2020): New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series (Neue Beschäftigungsformen: Update 2020, Serie Neue Beschäftigungsformen), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.
25. EUROFOUND (2023): Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper, (Arbeitsmärkte im Wandel – Wie in Zeiten des Übergangs ein Missverhältnis zwischen Qualifikationen und Arbeitsplätzen verhindern? – Hintergrundpapier), Eurofound, Dublin.
26. RIGÓ, M, et al.: Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. (Nimmt arbeitsbedingter Stress zu? Eine vergleichende Analyse der Stressfaktoren am Arbeitsplatz anhand der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen). *International Archives of Occupational and Environmental Health* (2021) 94:459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>