Europäisches Parlament
2024-2029

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2026/2023(INL)

25.3.2026

ENTWURF EINES BERICHTS

mit Empfehlungen an die Kommission über psychosoziale Risiken, Stress und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz
(2026/2023(INL))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatterin: Estelle Ceulemans

(Initiative gemäß Artikel 47 der Geschäftsordnung)

INHALT

Seite

ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS 3

ANLAGE ZUM ENTSCHLIESSUNGSANTRAG: EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES GEFORDERTEN VORSCHLAGS 9

BEGRÜNDUNG.....23

ANLAGE: ERKLÄRUNG ZU BEITRÄGEN 25

ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

mit Empfehlungen an die Kommission zu psychosozialen Risiken, Stress und psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz
(2026/2023(INL))

Das Europäische Parlament,

– gestützt auf Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),

– unter Hinweis auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere Artikel 1, 3, 21, 27, 31 und 35,

– unter Hinweis auf die europäische Säule sozialer Rechte, insbesondere Grundsatz 10 zu einem gesunden, sicheren und geeigneten Arbeitsumfeld,

– unter Hinweis auf die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit[1],

– unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden[2],

– unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit[3], insbesondere Artikel 12,

– unter Hinweis auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung[4], die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union[5] und die Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft[6],

– unter Hinweis auf die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zu

---

[1] ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj?eliuri=eli%3Adir%3A1989%3A391%3Aoj&locale=de.
[2] ABl. L 305 vom 26.11.2019, S. 17, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj?eliuri=eli%3Adir%3A2019%3A1937%3Aoj&locale=de.
[3] ABl. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj?eliuri=eli%3Adir%3A2024%3A2831%3Aoj&locale=de.
[4] ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj?eliuri=eli%3Adir%3A2003%3A88%3Aoj&locale=de.
[5] ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj?eliuri=eli%3Adir%3A2019%3A1152%3Aoj&locale=de.
[6] ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj?eliuri=eli%3Adir%3A2002%3A14%3Aoj&locale=de.

arbeitsbedingtem Stress (2004),

– unter Hinweis auf die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007),

– unter Hinweis auf den Strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027, in dem die wichtigsten Prioritäten mit Blick auf die Antizipierung und Bewältigung des Wandels in der neuen Arbeitswelt, die Verbesserung der Prävention von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Stärkung der Vorsorge für künftige Gesundheitskrisen festgehalten sind,

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 10. März 2022 zu einem neuen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 5. Juli 2022 zu der psychischen Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt (2021/2098(INI)),

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 21. Januar 2021 zum Recht auf Nichterreichbarkeit (2019/2181(INL)),

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts-und Sozialausschusses zum Thema „Prekäre Beschäftigung und psychische Gesundheit“ (SOC/745-EESC-2023),

– unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates zur psychischen Gesundheit (15971/23),

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 4. Dezember 2025 mit dem Titel „Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze“,

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 7. Juni 2023 über eine umfassende Herangehensweise im Bereich der psychischen Gesundheit,

– unter Hinweis auf die im Mai 2023 veröffentlichte Studie der Fachabteilung des Europäischen Parlaments mit dem Titel „Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace“ (Mindestanforderungen an Gesundheit und Sicherheit zum Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz),

– unter Hinweis auf die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2024 von Eurofound: Erste Ergebnisse. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union,

– unter Hinweis auf den am 13. November 2025 veröffentlichten Bericht der EU-OSHA mit dem Titel „Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector“ (Arbeitsbedingte psychosoziale Risiken und psychische Gesundheit im Gesundheits- und Sozialwesen in der EU),

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Rechtsausschusses zu der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage,

– gestützt auf die Artikel 47 und 55 seiner Geschäftsordnung,

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses für öffentliche Gesundheit,

– unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A10 0000/2026),

A. in der Erwägung, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken in erster Linie aus der Exposition gegenüber Risikofaktoren im Zusammenhang mit der Organisation, der Gestaltung und dem Management der Arbeit sowie aus dem sozialen und beziehungsbezogenen Kontext der Arbeit und den Arbeitsbedingungen resultieren;

B. in der Erwägung, dass sich arbeitsbedingte psychosoziale Risiken durch die Exposition gegenüber psychosozialen Risikofaktoren wie übermäßige Arbeitsbelastung, unangemessenes Arbeitstempo, Arbeitskräftemangel, mangelnde Autonomie, Arbeitsplatzunsicherheit, schlechte Managementpraktiken und dysfunktionale leistungsbasierte Bewertungssysteme erheblich erhöhen;

C. in der Erwägung, dass die Exposition gegenüber psychosozialen Risikofaktoren schwerwiegende negative Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit der Arbeitnehmer hat, darunter arbeitsbedingter Stress, Burnout, Angststörungen, Depressionen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Erkrankungen des Bewegungsapparats und langfristige Arbeitsunfähigkeit;

D. in der Erwägung, dass die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen von Eurofound zeigt, dass die Exposition gegenüber hoher Arbeitsintensität von 27 % im Jahr 2015 auf 40 % im Jahr 2021 gestiegen ist und jeder dritte Arbeitnehmer hoher Arbeitsintensität ausgesetzt ist, enge Fristen einhalten muss oder in seiner Freizeit arbeitet;

E. in der Erwägung, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken erhebliche soziale und wirtschaftliche Kosten verursachen, darunter Absentismus, Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt und eine geringere Produktivität in der gesamten Union, auf die etwa 60 % der Fehltage in der EU entfallen, und damit zum Arbeitskräftemangel und zu einer höheren Arbeitsintensität für Arbeitnehmer in von einem solchen Mangel betroffenen Organisationen beitragen; in der Erwägung, dass die Bewältigung von arbeitsbedingten psychosozialen Risiken und arbeitsbedingtem Stress und die Befassung mit psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz sowohl den Arbeitnehmern als auch den Arbeitgebern zugute kommt;

F. in der Erwägung, dass negatives Sozialverhalten, einschließlich Beleidigungen, Drohungen, sexuelle Belästigung, Mobbing, Gewalt und Schikane, besonders schwerwiegende und lang anhaltende Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer hat und Arbeitnehmer in Gesundheitsberufen, in der öffentlichen Verwaltung und in Berufen mit Kundenkontakt hiervon besonders stark betroffen sind; in der Erwägung, dass Gewalt, einschließlich Gewalt durch Dritte wie Kunden, Patienten, Pflegebedürftige oder Nutzer von Dienstleistungen, ausdrücklich anerkannt und bekämpft werden sollte;

G. in der Erwägung, dass der derzeitige EU-Rahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, insbesondere die Richtlinie 89/391/EWG, keine hinreichend spezifischen verbindlichen Vorschriften enthält, nach denen der Arbeitgeber für die Bewältigung aller Risiken verantwortlich ist;

H. in der Erwägung, dass es erhebliche Unterschiede bei der Prävalenz arbeitsbedingter psychosozialer Risiken und bei der Art und Weise gibt, wie diesen mit nationalen Rechtsvorschriften und umfassenderen politischen Maßnahmen, einschließlich derjenigen zur Umsetzung der Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner zu arbeitsbedingtem Stress und zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, begegnet wird; in der Erwägung, dass diese Unterschiede auf unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen, Rechtsrahmen und Umsetzungsverfahren zurückzuführen sind, was zu einem ungleichen Schutzniveau in der Union führt;

I. in der Erwägung, dass klimabedingte psychosoziale Risiken, einschließlich der Exposition gegenüber extremen Wetterereignissen und -bedingungen und deren Folgen, wie Hitzestress, Öko-Angst und arbeitsbedingter Stress im Zusammenhang mit dem ökologischen Wandel, wichtige Faktoren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sind; in der Erwägung, dass die Integration dieser Risiken in das EU-Recht dafür sorgen würde, dass das EU-Recht modernisiert und der sich wandelnden Arbeitswelt weiterhin gerecht wird;

J. in der Erwägung, dass die EU-OSHA betont, dass partizipative Risikobewertungsverfahren und die wirksame Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in die Prävention arbeitsbedingter psychosozialer Risiken wichtig sind;

K. in der Erwägung, dass 29 % der Arbeitnehmer angeben, nicht sehr gut oder überhaupt nicht über die Prävention von arbeitsbedingtem Stress am Arbeitsplatz informiert zu sein, was auf ein erhebliches Wissens- und Kommunikationsdefizit bei der Prävention psychosozialer Risiken hinweist;

L. in der Erwägung, dass der zunehmende Einsatz von digitalen Technologien, algorithmischem Management, künstlicher Intelligenz zu Technostress, kognitiver Überlastung, Erhöhung des Arbeitsrhythmus, sozialer Isolation und Verlust von Autonomie beiträgt und häufig dazu führt, dass sich die Arbeitnehmer an Maschinen anpassen müssen anstatt dass die Technologie an die Arbeitnehmer angepasst wird;

M. in der Erwägung, dass Telearbeit und flexible Arbeitsregelungen zwar Autonomie und Flexibilität bieten, aber auch zu erhöhter Arbeitsintensität, Unausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben, erweiterter Erreichbarkeit und dem Entstehen einer „Immer im Dienst“-Arbeitskultur führen können, was sich bei unzureichender Regulierung negativ auf die psychische Gesundheit auswirken kann;

N. in der Erwägung, dass Frauen, junge und ältere Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in prekären oder atypischen Beschäftigungsverhältnissen, Führungskräfte, Wanderarbeitnehmer und ethnische Minderheiten, chronisch kranke Arbeitnehmer und Arbeitnehmer, die einer intensiven Leistungsüberwachung und leistungsorientierten Vergütungssystemen unterliegen, unverhältnismäßig stark arbeitsbedingten psychosozialen Risiken ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass dies nicht auf die individuelle Schutzbedürftigkeit zurückzuführen ist, sondern auf eine strukturelle Ungleichheit, ein Machtungleichgewicht und diskriminierende Praktiken bei der Arbeitsorganisation, einschließlich Sexismus, Diskriminierung aus Altersgründen, Rassismus, Behindertenfeindlichkeit, klassenbasierter Diskriminierung und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung, der Geschlechtsidentität oder des Ausdruck der Geschlechtlichkeit; in der Erwägung, dass diese sich überschneidenden

Formen der Diskriminierung an sich bereits psychosoziale Risikofaktoren darstellen;

O. in der Erwägung, dass Wanderarbeitnehmer aufgrund verschiedener Faktoren wie prekäre Beschäftigung, unsichere Arbeitsbedingungen, Ungleichbehandlung und Hindernisse beim Zugang zu Rechten und bei der Meldung von Missbrauch unverhältnismäßig stark psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass Arbeitnehmer mit irregulärem Status besonders anfällig für die Ausbeutung ihrer Arbeitskraft und missbräuchliche Praktiken sind und sich besonders vor Vergeltungsmaßnahmen oder Abschiebungen fürchten müssen, wenn sie versuchen, ihre Rechte geltend zu machen; in der Erwägung, dass diese Risiken in Sektoren wie der Hausarbeit, in denen Migrantinnen überrepräsentiert sind, besonders hoch sind;

P. in der Erwägung, dass Schwierigkeiten bei der rechtlichen Anerkennung arbeitsbedingter psychosozialer Erkrankungen, die sich aus der Exposition gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risiken ergeben, und die bei den Arbeitnehmern liegende Beweislast große Hindernisse für eine wirksame Prävention und Durchsetzung und einen wirksamen Zugang zur Justiz darstellen;

Q. in der Erwägung, dass Arbeitnehmer, die Fehlverhalten, Verstöße gegen die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz oder arbeitsbedingte psychosoziale Risiken melden, ebenso wie direkte und indirekte Zeugen besonders stark von Vergeltungsmaßnahmen, Isolation, Einschüchterung und Karrierenachteilen bedroht sind;

R. in der Erwägung, dass die Sekundärprävention eine Schlüsselrolle beim Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer spielt, da sie es ermöglicht, arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen, insbesondere solche im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken, frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig einzugreifen, um eine Verschlimmerung zu verhindern; in der Erwägung, dass sie unter anderem geeignete Überwachungs-, Warn- und Unterstützungsmechanismen umfasst, einschließlich des Zugangs zu arbeitsmedizinischen Diensten und einschlägiger Unterstützungsmaßnahmen; in der Erwägung, dass ein strukturierter Ansatz für die Sekundärprävention dazu beiträgt, die Dauer von Fehlzeiten zu verkürzen, eine dauerhafte Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern und ein erneutes Auftreten der Probleme zu verhindern, und somit die Maßnahmen zur Primärprävention ergänzt;

S. in der Erwägung, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken in die Verantwortung des Arbeitgebers fallen und in erster Linie durch kollektive und organisatorische Präventionsmaßnahmen und nicht durch individualisierte Bewältigungsstrategien angegangen werden müssen;

1. betont, dass der EU-Rechtsrahmen für die Prävention, die Ermittlung und das Management arbeitsbedingter psychosozialer Risiken dringend gestärkt und ein hohes Schutzniveau für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sichergestellt werden muss;

2. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, ausdrücklich anzuerkennen, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken zu Berufskrankheiten, einschließlich psychischer Störungen, und zu Arbeitsunfällen führen, und die nationalen Systeme für die Anerkennung und Prävention von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen und für die Entschädigung bei Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen entsprechend anzupassen;

fordert die Kommission auf, die Empfehlung (EU) 2022/2337 der Kommission vom 28. November 2022 über die Europäische Liste der Berufskrankheiten entsprechend zu überprüfen und erforderlichenfalls zu ändern;

3. fordert die Einführung von Mechanismen zur Umkehrung oder Verringerung der Beweislast, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund der Exposition gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risiken von einer gesundheitlichen Beeinträchtigung betroffen ist;

4. fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass die Bewertung psychosozialer Risiken an allen Arbeitsplätzen obligatorisch ist, systematisch und partizipativ durchgeführt und ordnungsgemäß dokumentiert wird und die Arbeitnehmer und ihre Vertreter wirksam in die Bewertung einbezogen werden; fordert, in diese Bewertungen systematisch eine geschlechtersensible und intersektionale Perspektive unter Berücksichtigung von Diskriminierung und struktureller Ungleichheit einzubeziehen;

5. weist erneut auf die Verpflichtung hin, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter in allen Phasen der Bewertung, Prävention und Beseitigung psychosozialer Risiken im Einklang mit dem Arbeitsrecht der EU und den Grundsätzen des sozialen Dialogs zu informieren und zu konsultieren, die Mitwirkung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter an der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen und an der kontinuierlichen Überwachung der Risiken durch die Einrichtung spezieller Gremien an Arbeitsplätzen, an denen solche Gremien nicht existieren, sicherzustellen, und die Befugnisse der bestehenden Ausschüsse für Gesundheit und Sicherheit zu stärken, indem ihnen das Recht auf die Beauftragung von Sachverständigen gewährt wird;

6. betont den Stellenwert der Sozialpartner und von Tarifverhandlungen bei der Prävention und Bewältigung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken, da diese für einen strukturierten sozialen Dialog, die Stärkung des Arbeitnehmerschutzes und die Förderung gesünderer, sichererer und widerstandsfähigerer Arbeitsplätze sorgen;

7. fordert die Mitgliedstaaten auf, für eine verpflichtende und kontinuierliche Schulung von Arbeitgebern, Führungskräften, Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern in Bezug auf arbeitsbedingte psychosoziale Risiken und psychosoziale Risikofaktoren, einschließlich Belästigung und Gewalt, sowie Präventionsmaßnahmen zu sorgen;

8. erachtet klare, vertrauliche, unabhängige und zugängliche Verfahren als besonders wichtig, um Fällen von Belästigung, Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu begegnen und den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und die Achtung der Rechte der Opfer sicherzustellen;

9. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Arbeitsaufsichtsbehörden durch die Festlegung EU-weiter Mindeststandards für die Arbeitsaufsicht im Bereich arbeitsbedingter psychosozialer Risiken zu stärken, einschließlich spezialisierter Schulungen, harmonisierter Bewertungs- und Überwachungsinstrumente und angemessener Ressourcen zur Unterstützung einer wirksamen Prävention und Durchsetzung;

10. fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, Maßnahmen zur Primär- und Sekundärprävention in ihre nationalen Strategien für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufzunehmen und eine wirksame Koordinierung zwischen den

Gesundheitssystemen, den Arbeitsaufsichtsbehörden und den Sozialpartnern sicherzustellen; betont, dass die Erhebung, Überwachung und Übermittlung von Daten über arbeitsbedingte psychosoziale Risiken und damit verbundene Fehlzeiten und berufsbedingte Krankheiten und Verletzungen verbessert werden müssen, um eine genauere Bewertung der Wirksamkeit von Präventions- und Interventionsmaßnahmen zu ermöglichen;

11. betont, dass es umfassender Strategien zur Rückkehr an den Arbeitsplatz bedarf, mit denen Arbeitnehmer nach Erkrankungen oder psychosozialen Schwierigkeiten unterstützt werden; fordert die Mitgliedstaaten auf, maßgeschneiderte Wiedereingliederungsprogramme zu entwickeln, einschließlich Arbeitsplatzanpassungen, flexibler Zeitpläne und kontinuierlicher Unterstützung im Bereich der Gesundheit am Arbeitsplatz; hält die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Gesundheitsdienstleistern und Sozialpartnern für besonders wichtig, um eine reibungslose, nachhaltige und inklusive Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern und gleichzeitig Rückfälle zu verhindern und das langfristige Wohlbefinden zu fördern;

12. betont, dass Mindeststandards für die Anerkennung und Prävention von arbeitsbedingten psychosozialen Risiken und für eine entsprechende Entschädigung erforderlich sind, um einer rechtlichen Fragmentierung und einem ungleichen Schutz der Arbeitnehmer entgegenzuwirken; fordert die Kommission auf, eine klare und rechtsverbindliche Definition arbeitsbedingter psychosozialer Risiken und psychosozialer Risikofaktoren vorzuschlagen, die sich auf die Risiken erstreckt, die sich aus der Arbeitsorganisation und -gestaltung und den Managementverfahren, dem sozialen und beziehungsbezogenen Kontext am Arbeitsplatz und den Arbeitsbedingungen ergeben, und Probleme wie arbeitsbedingten Stress, Burnout, Belästigung, Gewalt und Diskriminierung umfasst;

13. fordert die Kommission auf, bis Ende 2026 auf der Grundlage von Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b und Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe a des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union einen Vorschlag für eine Richtlinie über arbeitsbedingte psychosoziale Risiken, Stress und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz vorzulegen, der Mindestanforderungen im Hinblick auf ein gleichwertiges, hohes Schutzniveau für alle Arbeitnehmer in der Union im Einklang mit den in der Anlage enthaltenen Empfehlungen enthält;

14. vertritt die Auffassung, dass die finanziellen Auswirkungen des geforderten Vorschlags durch bestehende Mittelzuweisungen abzudecken sind;

15. beauftragt seine Präsidentin, diese Entschließung und die als Anlage beigefügten Empfehlungen der Kommission und dem Rat sowie den Parlamenten und Regierungen der Mitgliedstaaten zu übermitteln.

ANLAGE ZUM ENTSCHLIESSUNGSANTRAG: EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES GEFORDERTEN VORSCHLAGS

WORTLAUT DES GEFORDERTEN GESETZGEBUNGSVORSCHLAGS

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND RATES

zur Prävention von arbeitsbedingten psychosozialen Risiken und arbeitsbedingtem Stress sowie zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe a,

unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses[7],

unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses der Regionen[8],

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren[9],

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Das Europäische Parlament hat wiederholt die Annahme einer spezifischen EU-Richtlinie gefordert, um ein hohes und gleichwertiges Niveau des Schutzes vor arbeitsbedingten psychosozialen Risiken für alle Arbeitnehmer in der Union sicherzustellen.

(2) Es sollte eine Definition arbeitsbedingter psychosozialer Risiken und Risikofaktoren im Zusammenhang mit der Organisation, der Gestaltung und dem Management der Arbeit und dem sozialen und beziehungsbezogenen Kontext am Arbeitsplatz sowie den Arbeitsbedingungen auf europäischer Ebene angenommen werden, um Arbeitgebern und Arbeitnehmern Sicherheit zu bieten.

(3) Arbeitsbedingte psychosoziale Risiken sollten als Berufsrisiken im Sinne des Unionsrechts im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz anerkannt werden.

(4) Die Prävention arbeitsbedingter psychosozialer Risiken sollte in erster Linie auf kollektiven und organisatorischen Maßnahmen im Einklang mit der Hierarchie der Präventionsmaßnahmen beruhen, einschließlich der Anpassung von Arbeitsbelastung, Arbeitszeit, Kontrolle über die Arbeitsabläufe, Personalausstattung, Managementverfahren und Leistungsbewertungssystemen. betont, dass individuelle Resilienztrainings- und Beratungsprogramme oder Programme zur Förderung des Wohlergehens/Wohlbefindens die rechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber zur

[7] ABl. ...
[8] ABl. ...
[9] Standpunkt des Europäischen Parlaments …

Verhütung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken durch Anpassung der Organisation, der Gestaltung und des Managements der Arbeit nicht ersetzen können;

(5) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten vorsehen.

(6) Die Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass die Gesundheit, die Würde und die Grundrechte der Arbeitnehmer bei der Arbeitsorganisation, den Managementverfahren und den Leistungsbewertungssystemen gewahrt bleiben.

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand und Zweck

In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt, um arbeitsbedingte psychosoziale Risiken zu verhindern, zu beseitigen oder, falls dies nicht möglich ist, zu verringern.

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

Diese Richtlinie berührt nicht bereits geltende oder künftige nationale und gemeinschaftliche Bestimmungen, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz günstiger sind.

Artikel 2

Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für Arbeitnehmer in allen öffentlichen und privaten Wirtschaftssektoren.

Artikel 3

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

1. „arbeitsbedingte psychosoziale Risiken“ arbeitsbedingte Risiken, die sich aus der Exposition gegenüber psychosozialen Risikofaktoren im Zusammenhang mit der Organisation, der Gestaltung und dem Management der Arbeit, dem sozialen und beziehungsbezogenen Kontext am Arbeitsplatz und den Arbeitsbedingungen ergeben

und die die psychische und körperliche Gesundheit und die Sicherheit und Würde der Arbeitnehmer beeinträchtigen können; solche Risiken können unter anderem zu arbeitsbedingtem Stress, Burnout, Belästigung, Gewalt, psychischen Störungen, Sucht- oder Suizidverhalten, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Erkrankungen des Bewegungsapparats führen;

2. „arbeitsbedingter Stress“ einen Zustand körperlicher, emotionaler und psychischer Belastung, der sich aus einer längeren Exposition gegenüber Arbeitsanforderungen ergibt, die die Kapazität oder Ressourcen eines Arbeitnehmers übersteigen; typisch für diesen Stress sind nicht nur ein Gefühl der Erschöpfung, sondern auch eine erhöhte Anspannung, Angst oder anhaltende Nervosität, was sowohl Überaktivierung (Stress/Angst) als auch Erschöpfung (Müdigkeit) widerspiegelt;

3. „psychosoziale Risikofaktoren“ arbeitsbedingte Risikofaktoren im Zusammenhang mit der Organisation, der Gestaltung und dem Management der Arbeit, dem sozialen und beziehungsbezogenen Kontext der Arbeit und den Arbeitsbedingungen, einschließlich hoher Arbeitsbelastung, hoher Arbeitsintensität, langer Arbeitszeiten, mangelnder Autonomie, mangelnder Unterstützung durch Vorgesetzte, Belästigung, Gewalt und Diskriminierungsverhalten, hoher emotionaler Anforderungen, hoher digitaler Intensität, des Umstands, automatisierten Entscheidungs- oder Überwachungssystemen zu unterliegen, und unrealistischer Ziele;

4. „Primärprävention“ Maßnahmen, die darauf abzielen, arbeitsbedingte psychosoziale Risiken am Entstehungsort durch Anpassung der Organisation, der Gestaltung und dem Management der Arbeit sowie der Arbeitsbedingungen zu beseitigen und zu verhindern;

5. „Sekundärprävention“ Maßnahmen, die auf die frühzeitige Erkennung und die rechtzeitige Bewältigung auftretender unerwünschter Folgen der Exposition gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risiken abzielen, um durch Screening, Überwachung und gezielte Interventionen bei Arbeitnehmern, die erste Anzeichen einer Exposition oder Beeinträchtigung aufweisen, eine Verschlimmerung zu verhindern, die Auswirkungen zu verringern und der Entstehung von noch schwerwiegenderen Folgen entgegenzuwirken.

KAPITEL II

PFLICHTEN DER ARBEITGEBER

Artikel 4

Allgemeine Präventionspflicht

1. Die Arbeitgeber sorgen für eine Prävention arbeitsbedingter psychosozialer Risiken durch:

   a) Vermeidung von Risiken;

b) Abschätzung nichtvermeidbarer Risiken;

c) Bekämpfung der Risiken am Entstehungsort;

d) Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen;

e) Anpassung an den Stand der Technik;

f) Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;

g) Planung der Risikoverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;

h) Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;

i) Erteilung geeigneter Anweisungen an die Arbeitnehmer.

2. Die Arbeitgeber stellen sicher, dass die organisatorischen Ressourcen zur Unterstützung der Primärprävention, einschließlich der Unterstützung durch Führungskräfte, der Beteiligung der Arbeitnehmer und des Zugangs zu Schulungen, allen Arbeitnehmern wirksam zur Verfügung gestellt werden.

Ferner bieten sie regelmäßig stattfindende und geeignete Schulungen für Arbeitnehmer, Führungskräfte und Vorgesetzte zu arbeitsbedingten psychosozialen Risiken und Risikofaktoren im Zusammenhang mit der Organisation, der Gestaltung und dem Management der Arbeit, dem sozialen und beziehungsbezogenen Kontext der Arbeit und den Arbeitsbedingungen sowie Präventionsmaßnahmen an.

3. Die Arbeitgeber nehmen einen Verhaltenskodex zur Definition und zum Verbot von Gewalt, Belästigung und Diskriminierungsverhalten, mit denen die Würde, die Gesundheit oder das Wohlbefinden der Arbeitnehmer untergraben wird, an und setzen diesen um.

4. Die Arbeitgeber ergreifen zudem geeignete Maßnahmen der Sekundärprävention, einschließlich Früherkennungsmechanismen, Zugang zu arbeitsmedizinischen Diensten und rechtzeitige Unterstützung von Arbeitnehmern, die psychosozialen Risiken ausgesetzt sind.

Artikel 5

Obligatorische Bewertung psychosozialer Risiken

1. Die Arbeitgeber führen mindestens einmal jährlich und zudem immer dann, wenn wesentliche Änderungen an der Arbeitsorganisation vorgenommen werden oder eine organisatorische Umstrukturierung stattfindet, eine Bewertung der psychosozialen

Risiken durch.

2. Bei der Bewertung der psychosozialen Risiken werden psychosoziale Risikofaktoren beurteilt, darunter Arbeitsbelastung, Arbeitsintensität, mangelnde Autonomie, lange Arbeitszeiten, fehlende angemessene Belohnung und Anerkennung aufgrund mangelhafter Leistungs- und Bewertungssysteme, emotionale Anforderungen, Exposition gegenüber negativem Sozialverhalten, Arbeitsplatzunsicherheit, Unausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben, digitale Konnektivität außerhalb der Arbeitszeiten oder der Umstand, automatisierten Entscheidungs- oder Überwachungssystemen zu unterliegen.

   Diese Bewertung muss sich auf wissenschaftlich validierte Methoden stützen.

3. Bei der Durchführung der Bewertung der psychosozialen Risiken stellen die Arbeitgeber sicher, dass Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften wirksam beteiligt werden und dass die gemäß Artikel 15 benannten Schutz- und Präventionsdienste für psychosoziale Risiken in den gesamten Prozess einbezogen werden.

4. Die Ergebnisse der Bewertung sind zu dokumentieren und allen Arbeitnehmern am Arbeitsplatz in leicht zugänglicher Form zur Verfügung zu stellen.

Artikel 6

Jährlicher Aktionsplan

1. Auf der Grundlage der Bewertung der psychosozialen Risiken entwickeln die Arbeitgeber einen jährlichen Aktionsplan mit konkreten Maßnahmen zur Prävention, Beseitigung oder Verringerung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken. Die Arbeitgeber setzen den jährlichen Aktionsplan um und überwachen und bewerten seine Anwendung.

2. Der Aktionsplan enthält gegebenenfalls Folgendes:

   a) Maßnahmen zur Verringerung der übermäßigen Arbeitsbelastung, des Arbeitskräftemangels, der Arbeitsintensität und der monotonen Arbeit;

   b) Begrenzung von Überstunden und unvorhersehbaren Arbeitszeiten;

   c) Wirksame Umsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit;

   d) Maßnahmen zur Verhinderung missbräuchlichen Sozialverhaltens wie Belästigung, Mobbing und Gewalt;

   e) Vorschriften für das digitale Monitoring, die Überwachung und die Nutzung künstlicher Intelligenz, um eine Exposition der Arbeitnehmer gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risiken zu verhindern;

   f) Maßnahmen zur Verhinderung einer erweiterten Erreichbarkeit und einer „Immer im Dienst“-Arbeitskultur, einschließlich technischer und organisatorischer Vorkehrungen;

g) Gezielte Maßnahmen für mit einem höheren Risiko verbundene Sektoren, Berufe und Arbeitnehmergruppen, darunter Gesundheitsversorgungsdienste, Dienste der öffentlichen Verwaltung und Dienste mit Kundenkontakt;

h) Maßnahmen zur frühzeitigen Intervention und Unterstützung, einschließlich des Zugangs zu Beratung, eines Follow-ups im Bereich des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und Mechanismen zur Erleichterung einer dauerhaften Rückkehr an den Arbeitsplatz.

3. Der Aktionsplan bedarf der Genehmigung durch die entsprechenden, gemäß Artikel 15 benannten Schutz- und Präventionsdienste für psychosoziale Risiken. Die Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften sind ordnungsgemäß und systematisch in die Konzeption, Umsetzung und Bewertung dieses Plans einzubeziehen.

4. Die Arbeitgeber ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um arbeitsbedingte psychosoziale Risiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden, zu verhindern, zu beseitigen oder zu verringern.

Artikel 7

Reorganisation der Arbeit und technologische Neuerungen

Bei jeder Umstrukturierung, Reorganisation der Arbeit oder Einführung von Überwachungs- oder digitalen Managementtechnologien ist im Vorfeld eine Bewertung der psychosozialen Risiken durchzuführen.

KAPITEL III

RECHTE VON ARBEITNEHMERN

Artikel 8

Recht auf ein psychologisch sicheres Arbeitsumfeld und entsprechende Unterstützungsdienste

Arbeitnehmer haben das Recht auf ein psychologisch sicheres Arbeitsumfeld, in dem sie nicht ständigen arbeitsbedingten psychosozialen Risiken und erniedrigenden oder demütigenden Praktiken ausgesetzt sind, die erhebliche negative Auswirkungen auf ihre körperliche und psychische Gesundheit haben können.

Artikel 9

Recht auf eine unterstützte Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer gesundheitlichen

Beeinträchtigung durch die Exposition gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risiken

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

Die Arbeitgeber stellen sicher, dass die Rückkehr an den Arbeitsplatz so organisiert ist, dass die Gesundheit des Arbeitnehmers geschützt und ein erneutes Auftreten der Risiken, die zum Arbeitsausfall beigetragen haben, verhindert wird.

Dieses Recht ist Teil der Pflichten des Arbeitgebers im Rahmen der Sekundär- und Tertiärprävention von arbeitsbedingten psychosozialen Risiken.

Artikel 10

Individueller Plan für die Rückkehr an den Arbeitsplatz

1. Bevor ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit nach einem Arbeitsausfall aufgrund von arbeitsbedingten psychosozialen Risiken wieder aufnimmt, erstellt der Arbeitgeber einen individuellen Plan für die Rückkehr an den Arbeitsplatz.

2. Der Plan wird gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit dem betreffenden Arbeitnehmer, dem arbeitsmedizinischen Dienst und den Arbeitnehmervertretern ausgearbeitet.

Gegebenenfalls ist darin Folgendes festgelegt:

a) die schrittweise Wiederaufnahme der Tätigkeit;

b) die vorübergehende oder dauerhafte Anpassung der Aufgaben oder des Arbeitsvolumens;

c) die Anpassung der Arbeitszeit oder der Arbeitsorganisation;

d) die Maßnahmen zur Bewältigung der arbeitsbedingten psychosozialen Risiken, die sich negativ auf die Gesundheit ausgewirkt haben.

Artikel 11

Follow-up und Verhinderung eines erneuten Auftretens

Die Arbeitgeber sorgen dafür, dass in der Zeit der Rückkehr an den Arbeitsplatz ein regelmäßiges Follow-up stattfindet, einschließlich der Möglichkeit, den Plan für die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu überprüfen und anzupassen.

Erforderlichenfalls ergreifen die Arbeitgeber organisatorische Maßnahmen, um den psychosozialen Risikofaktoren zu begegnen, die zum Arbeitsausfall des Arbeitnehmers beigetragen haben.

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

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

Artikel 12

Recht auf Meldung und Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Die Arbeitnehmer haben das Recht, arbeitsbedingte psychosoziale Risiken – auch anonym – zu melden.

Kein Arbeitnehmer darf infolge einer solchen Meldung Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierungen oder Benachteiligungen erfahren.

Dieser Artikel gilt unbeschadet der Richtlinie (EU) 2019/1937.

Artikel 13

Recht auf Nichterreichbarkeit

Die Arbeitnehmer sind außerhalb ihrer Arbeitszeit weder zu arbeitsbezogener Kommunikation noch zur Wahrnehmung arbeitsbezogener Aufgaben verpflichtet.

Die Arbeitgeber stellen sicher, dass die wirksame Ausübung dieses Rechts durch digitale Instrumente und eine entsprechende Arbeitsorganisation unterstützt wird.

Artikel 14

Recht auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung

Die Arbeitnehmer und ihre Vertreter werden in allen Phasen der Bewertung, Prävention, Überwachung und Beseitigung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken unterrichtet, angehört und einbezogen.

Die Arbeitgeber stellen sicher, dass die Arbeitnehmer klar und regelmäßig über arbeitsbedingte psychosoziale Risiken und die Maßnahmen informiert werden, die ergriffen wurden, um diese Risiken zu verhindern und ihre negativen Auswirkungen abzumildern.

Dabei ist besonders darauf zu achten, dass alle Arbeitnehmer verstehen, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken aus der Exposition gegenüber psychosozialen Risikofaktoren und der Art dieser Faktoren entstehen.

KAPITEL IV

VERTRETUNG UND BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER

Artikel 15

Schutz- und Präventionsdienste für psychosoziale Risiken

1. Der Arbeitgeber benennt einen oder mehrere Arbeitnehmer, die Aufgaben im Zusammenhang mit der Prävention und dem Management psychosozialer Risiken innerhalb des Unternehmens und/oder des Betriebs wahrnehmen.

2. Den benannten Arbeitnehmern dürfen durch ihre Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Prävention psychosozialer Risiken keine Nachteile entstehen. Sie erhalten ausreichend Zeit und angemessene Mittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben.

3. Stehen in dem Unternehmen und/oder Betrieb keine Arbeitnehmer mit entsprechenden Kompetenzen zur Wahrnehmung der in Absatz 1 genannten Aufgaben zur Verfügung, so zieht der Arbeitgeber kompetente externe Dienste oder Personen mit Fachwissen im Bereich psychosoziale Risiken hinzu.

4. In solchen Fällen unterrichtet der Arbeitgeber diese Dienste oder Personen über alle relevanten Faktoren, von denen bekannt ist oder vermutet wird, dass sie die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer beeinträchtigen, einschließlich der Arbeitsorganisation, der Arbeitsbedingungen und der zwischenmenschlichen Beziehungen bei der Arbeit.

5. In allen Fällen gilt:

   — die benannten Arbeitnehmer müssen über die erforderlichen Fähigkeiten, Schulungen und Mittel im Bereich der Prävention psychosozialer Risiken verfügen;

   — die konsultierten externen Dienste oder Personen müssen über die erforderlichen Fähigkeiten und fachlichen Ressourcen verfügen; und

   — die Zahl der benannten Arbeitnehmer und konsultierten externen Dienste oder Personen muss unter Berücksichtigung der Größe des Unternehmens und/oder des Betriebs, der Art der Tätigkeiten sowie des Umfangs und der Verteilung der Exposition gegenüber psychosozialen Risiken ausreichend hoch sein.

6. Die Prävention psychosozialer Risiken kann von einem oder mehreren Arbeitnehmern, von einem internen Dienst oder von externen Diensten durchgeführt werden. Diese Akteure arbeiten dabei erforderlichenfalls im Sinne eines kohärenten und wirksamen Ansatzes zusammen.

7. Die Mitgliedstaaten können unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Größe der Unternehmen die Unternehmenssparten festlegen, in denen der Arbeitgeber die in Absatz 1 genannten Aufgaben selbst übernehmen kann, sofern er die erforderlichen Fähigkeiten besitzt.

8. Die Mitgliedstaaten legen Folgendes fest:

— die erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen im Bereich der Prävention psychosozialer Risiken;

— die Anzahl von Personen oder Diensten, die für die Erfüllung dieser Aufgaben erforderlich ist.

Artikel 16

Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer

1. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter angehört werden und in allen Phasen der Prävention und des Managements psychosozialer Risiken an den entsprechenden Diskussionen teilnehmen können.

2. Diese Anhörung und Beteiligung betrifft insbesondere

— die Ermittlung und Bewertung psychosozialer Risiken;

— die Konzeption, Planung und Umsetzung von Präventivmaßnahmen und Aktionsplänen;

— die Überwachung und Bewertung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen;

— die kontinuierliche Verbesserung der Strategien und Verfahren im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken.

3. Die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter erhalten die erforderlichen Informationen, Schulungen und Mittel, um wirksam an den in Absatz 2 genannten Verfahren teilnehmen zu können.

4. Die Beteiligung erfolgt rechtzeitig und in konstruktiver Weise sodass die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter zur Entscheidungsfindung und zur Entwicklung geeigneter Maßnahmen beitragen können.

5. Die Bestimmungen dieses Artikels gelten unbeschadet der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in Bezug auf die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer.

KAPITEL V

DURCHSETZUNG, KONTROLLEN UND SANKTIONEN

Artikel 17

Kontrollen der Arbeitsaufsichtsbehörden

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Arbeitsaufsichtsbehörden über angemessene Befugnisse, Schulungen, Fachwissen, Instrumente und Ressourcen im Bereich arbeitsbedingter psychosozialer Risiken verfügen, auch im Hinblick auf die wirksame Ermittlung, Bewertung und Untersuchung dieser Risiken.

Artikel 18

Gesetzliche Vermutung und Beweislast

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass, wenn ein Arbeitnehmer einen Sachverhalt schildert, der vermuten lässt, dass er arbeitsbedingten psychosozialen Risikofaktoren ausgesetzt war und eine mit dieser Exposition vereinbare gesundheitliche Beeinträchtigung erlitten hat, die Vermutung gilt, dass die Beeinträchtigung arbeitsbedingt ist.

2. In solchen Fällen geht die Beweislast auf den Arbeitgeber über, der nachweisen muss, dass

   a) gemäß dieser Richtlinie geeignete Präventionsmaßnahmen getroffen wurden; und

   b) die gesundheitliche Beeinträchtigung nicht mit den Arbeitsbedingungen im Zusammenhang steht.

3. Die Mitgliedstaaten können günstigere Bestimmungen vorsehen, einschließlich Mechanismen zur Erleichterung der Beweislast.

Artikel 19

Überwachung und Datenerhebung

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

Artikel 20

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten erlassen Vorschriften über Sanktionen, die bei Verstößen gegen die nationalen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle für die Anwendung der Sanktionen erforderlichen Maßnahmen. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der

Kommission diese Vorschriften und Maßnahmen unverzüglich mit und melden ihr unverzüglich alle diesbezüglichen späteren Änderungen.

KAPITEL VI

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 21

Regressionsverbot

Die Umsetzung dieser Richtlinie darf nicht als Begründung für eine Herabsetzung des für die Arbeitnehmer bereits bestehenden Schutzniveaus herangezogen werden.

Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen.

Artikel 22

Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten angemessene Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner wirksam einbezogen werden, und um den sozialen Dialog zu fördern und zu verbessern, damit diese Richtlinie tatsächlich umgesetzt wird.

2. Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern die Umsetzung dieser Richtlinie übertragen, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse erzielt werden.

3. Die Autonomie der Sozialpartner ist zu achten. Die Mitgliedstaaten sollten daher den Sozialpartnern erlauben können, unter bestimmten Voraussetzungen Kollektiv- bzw. Tarifverträge beizubehalten, auszuhandeln, zu schließen und durchzusetzen, die von bestimmten Vorschriften dieser Richtlinie abweichen, wobei der allgemeine Arbeitnehmerschutz zu wahren ist.

Artikel 23

Umsetzung in nationales Recht

Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie binnen zwei Jahren nach ihrem Inkrafttreten nachzukommen. Sie

teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Vorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

BEGRÜNDUNG

Arbeitsbedingte psychosoziale Risiken stellen eine wachsende Herausforderung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der Europäischen Union dar. Tiefgreifende Veränderungen bei der Arbeitsorganisation, bei den Managementverfahren und bei den Beschäftigungsbedingungen haben dazu geführt, dass die Exposition gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risiken in allen Sektoren und Berufen erheblich zugenommen hat. Diese Risiken resultieren in erster Linie aus der Organisation, der Gestaltung und dem Management der Arbeit, aber auch aus dem sozialen und beziehungsbezogenen Kontext, in dem gearbeitet wird, und aus den Arbeitsbedingungen.

Übermäßige Arbeitsbelastung und Arbeitsintensität, mangelnde Autonomie, lange Arbeitszeiten, Arbeitsplatzunsicherheit, negatives Sozialverhalten sowie fehlende angemessene Belohnung und Anerkennung aufgrund mangelhafter Leistungs- und Bewertungssysteme sind bekannte psychosoziale Risikofaktoren, aus denen psychosoziale Risiken entstehen. Diese Faktoren tragen zu arbeitsbedingtem Stress, Burnout, Belästigung, Gewalt und Diskriminierung bei, die schwerwiegende und langfristige Folgen für die psychische und körperliche Gesundheit der Arbeitnehmer haben, darunter Angststörungen, Depressionen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und langfristige Arbeitsunfähigkeit. Neben den Auswirkungen auf den Menschen verursachen arbeitsbedingte psychosoziale Risiken auch erhebliche soziale und wirtschaftliche Kosten, darunter Absentismus, Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt und geringere Produktivität.

Der derzeitige EU-Rahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, insbesondere die Richtlinie 89/391/EWG, enthält zwar allgemeine Grundsätze für die Prävention, jedoch keine hinreichend spezifischen, verbindlichen oder harmonisierten Vorschriften über die Bewältigung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken. Darüber hinaus wurden die Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner zu arbeitsbedingtem Stress und zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in den Mitgliedstaaten und Sektoren noch nicht einheitlich umgesetzt, woraus ein unterschiedlich hohes Schutzniveau für die Arbeitnehmer resultiert.

Durch die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung haben sich die arbeitsbedingten psychosozialen Risiken weiter verschärft. Der zunehmende Einsatz von digitalen Technologien, algorithmischem Management, künstlicher Intelligenz und automatisierten Leistungsüberwachungssystemen hat zu Technostress, Erhöhung des Arbeitsrhythmus, sozialer Isolation und Verlust von Autonomie beigetragen. Diese Entwicklungen verdeutlichen, dass dafür gesorgt werden muss, dass die Organisation der Arbeit gemäß den Grundprinzipien der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz weiterhin an die Arbeitnehmer angepasst bleibt.

Es hat sich gezeigt, dass die Exposition gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risiken ungleich verteilt ist. Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, darunter Frauen, junge und ältere Arbeitnehmer, Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen, Führungskräfte und Arbeitnehmer, die einer intensiven Leistungsüberwachung unterliegen, sind unverhältnismäßig stark betroffen. Diese unverhältnismäßige Exposition spiegelt eine strukturelle Ungleichheit, ein Machtungleichgewicht und diskriminierende Praktiken bei der Arbeitsorganisation wider. Zur Bewältigung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken ist es daher erforderlich, in die Präventionspolitik eine geschlechtersensible und intersektionale

Perspektive einzubeziehen.

In dem Bericht werden auch die Herausforderungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Anerkennung arbeitsbedingter Krankheiten, die sich aus der Exposition gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risiken ergeben, und die den Arbeitnehmern obliegende Beweislast hervorgehoben. Diese Schwierigkeiten stellen ein Hindernis für eine wirksame Prävention und Durchsetzung und einen wirksamen Zugang zur Justiz dar. Arbeitsbedingte psychosoziale Risiken können zu Berufskrankheiten, einschließlich psychischer Störungen, und zu Arbeitsunfällen führen; gleichzeitig sind die Anerkennungs- und Entschädigungssysteme in den Mitgliedstaaten nach wie vor fragmentiert.

Die wirksame Prävention arbeitsbedingter psychosozialer Risiken muss in erster Linie auf kollektiven und organisatorischen Maßnahmen im Einklang mit der Hierarchie der Präventionsmaßnahmen beruhen. Untersuchungen und Leitlinien von EU-Agenturen verdeutlichen den Stellenwert partizipativer Risikobewertungsverfahren und der wirksamen Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter. Individualisierte Bewältigungsstrategien oder Initiativen zur Förderung des Wohlergehens/Wohlbefindens können die Verpflichtungen der Arbeitgeber zur Anpassung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen nicht ersetzen.

Zudem wird in diesem Bericht betont, dass es eines stärker kohärenten und harmonisierten EU-Ansatzes für arbeitsbedingte psychosoziale Risiken bedarf. Im Bericht wird die Kommission aufgefordert, einen Vorschlag für eine spezifische EU-Richtlinie mit verbindlichen Mindestanforderungen an die Prävention, die Anerkennung und das Management arbeitsbedingter psychosozialer Risiken vorzulegen. Dies ist notwendig, um ein hohes und gleichwertiges Schutzniveau für alle Arbeitnehmer in der Union sowie die Einhaltung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit sicherzustellen.

ANLAGE: ERKLÄRUNG ZU BEITRÄGEN

Gemäß Anlage I Artikel 8 der Geschäftsordnung erklärt die Berichterstatterin, dass sie in ihren Bericht Beiträge zu Angelegenheiten, die den Gegenstand des Dossiers betreffen, aufgenommen hat, die sie bei der Vorbereitung des Entwurfs eines Berichts von den folgenden Interessenvertretern, die in den Anwendungsbereich der Interinstitutionellen Vereinbarung über ein verbindliches Transparenz-Register[1] fallen, oder den folgenden Vertretern der Behörden von Drittländern, einschließlich ihrer diplomatischen Vertretungen und Botschaften, erhalten hat:

1. Interessenvertreter, die in den Anwendungsbereich der Interinstitutionellen Vereinbarung über ein verbindliches Transparenz-Register fallen
Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)
Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI)
Industriall
Eurocadres
Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)
Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)
Europäischer Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD)
Mental Health Europe
UNESSA
IDF Europe
ESMO
SGI
2. Vertreter der Behörden von Drittländern, einschließlich ihrer diplomatischen Vertretungen und Botschaften
Keine

Für die vorstehende Liste ist ausschließlich die Berichterstatterin verantwortlich.

Wenn natürliche Personen in der Liste namentlich, mit ihrer Funktion oder mit beidem genannt werden, erklärt die Berichterstatterin, dass sie den betroffenen natürlichen Personen die Erklärung zum Datenschutz Nr. 484 des Europäischen Parlaments (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do) vorgelegt hat, in der die Bedingungen für die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und die mit dieser Verarbeitung verbundenen Rechte dargelegt sind.

[1] Interinstitutionelle Vereinbarung vom 20. Mai 2021 zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat der Europäischen Union und der Europäischen Kommission über ein verbindliches Transparenz-Register (ABl. L 207 vom 11.6.2021, S. 1, ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj?eliuri=eli%3Aagree_interinstit%3A2021%3A611%3Aoj&locale=de).