

# Psychosoziale Risiken: Leiden auf der Arbeit, ein echtes Risiko

**Belgische Arbeitnehmer sind am Arbeitsplatz zunehmend psychosozialen Risiken ausgesetzt. Studien zum Thema haben sich in den letzten Jahren vervielfacht und sie sind quasi einhellig: Die Ursachen liegen in Unternehmen oder Organisationen und die Lösung liegt in der Prävention. Das hat selbst der Hohe Rat für Gesundheit bereits 2017 in seiner Stellungnahme zur Burnout-Prävention festgestellt.**

**D**ennoch fördern die Arbeitgeber weiterhin einen Diskurs, der ihre Verantwortung leugnet. Überall blühen Initiativen, die die „psychische Belastbarkeit“ von Arbeitnehmern verbessern sollen, und zwar entgegen der wissenschaftlichen Ratschläge. Dieser Ansatz ist heimtückisch, denn hinter dem erklärten Wunsch, dem einzelnen Arbeitnehmer zu helfen, „psychisch belastbarer“ zu werden, wird in Wirklichkeit impliziert, dass bei einer Zunahme von Burnout der Arbeitnehmer selber schuld ist, weil dieser nicht in der Lage war, mit einem schädlichen Arbeitsumfeld umzugehen. Dies entbindet den Arbeitgeber von jeglicher Verantwortung. Unsere Gesetzgebung benennt jedoch genau den Arbeitgeber als die Person, die für die Präventionspolitik in seinem Unternehmen verantwortlich ist. Es ist Sache des Arbeitgebers, die Risiken zu analysieren und die not-

wendigen Maßnahmen zum Schutz seiner Arbeitnehmer zu ergreifen.

Unsere CSC-Militanten berichten über zahlreiche Probleme bei der Anwendung dieser Gesetzgebung, nicht nur auf Seiten der Arbeitgeber, sondern auch auf Seiten anderer Präventionsakteure in Unternehmen oder Organisationen. Deshalb hat die CSC ein umfangreiches Projekt mit Umfragen, Interviews und Webinaren gestartet, um die Hauptprobleme der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Prävention psychosozialer Risiken und die Forderungen ihrer Militanten und Juristen zur Verbesserung des Schutzes aller Arbeitnehmer aufzulisten. Im Vorfeld des Welttages für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (28. April) haben wir die Probleme und unsere Forderungen in diesem Dossier zusammengefasst.

# Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz: eine bessere Gesetzgebung ist nötig!

Obwohl Belgien über eine der fortschrittlichsten Gesetzgebungen der Welt zur Prävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz verfügt, ist die Zahl der Arbeitnehmer, die unter Stress, Burnout, Mobbing, Gewalt usw. am Arbeitsplatz leiden, in den letzten Jahren explodiert. 2019 fühlten sich 45 % der Arbeitnehmer in den letzten zwölf Monaten häufig bei der Arbeit gestresst. 2012 lag diese Zahl bei 30 %...

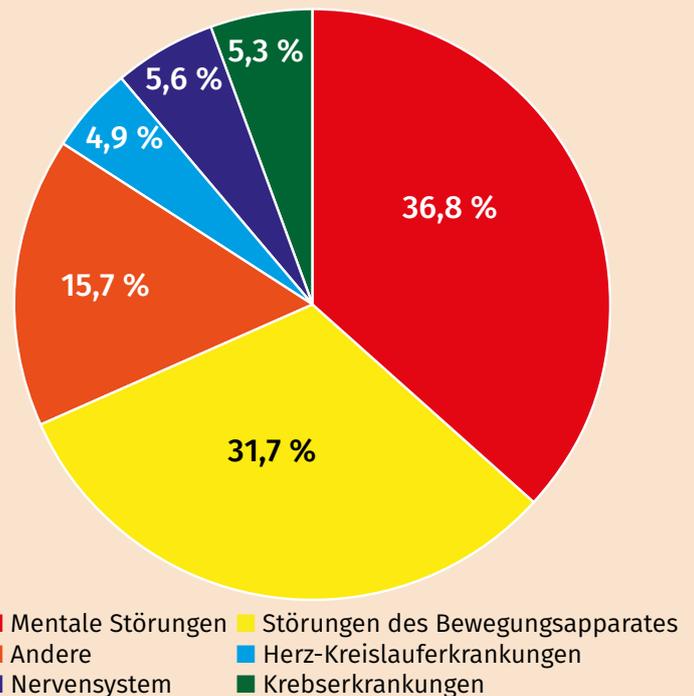
Die wachsende Zahl von Burnout-Fällen sowie die Wortmeldungen der Opfer von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz im Zuge der #metoo-Bewegung haben zu einem allmählichen Bewusstsein für das Ausmaß der Probleme im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz (PSR) geführt.

Seit 2014 gibt es in Belgien eine Gesetzgebung, die sich speziell der PSR am Arbeitsplatz widmet. Sieben Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Gesetzgebung untersuchte die CSC die tatsächlichen Auswirkungen dieser Gesetzgebung auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer, indem sie folgende Fragen stellte: Hat sie zu einer konkreten Verbesserung des psychosozialen Wohlbefindens der Arbeitnehmer geführt? Wie kann sie angepasst werden, um Opfer besser zu schützen?

Die wenigen Statistiken, die es gibt, belegen eher, dass es noch ein weiter Weg ist. Daher beschloss die CSC, eine Bewertung der Gesetzgebung zu den psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz durchzuführen. Diese Bewertung - das Ergebnis von Recherchen und zahlreichen Aussagen unserer Militanten - führte zu einer ganzen Reihe besorgniserregender, ja sogar alarmierender Schlussfolgerungen, aus denen sich mehrere Forderungen ergaben, die auf eine Verbesserung der Gesetzgebung zur Prävention der PSR in Unternehmen und Institutionen abzielen. Dazu hat die CSC die Aussagen von psychosozialen Präventionsberatern, ihren internen Präventionsberatern, Juristen sowie Militanten und Gewerkschaftssekretären der CSC analysiert.

Obwohl unsere Gesetzgebung die Verantwortlichkeiten und Pflichten im Bereich der Prävention der PSR detailliert festlegt, bestätigen die wenigen Angaben, die uns vorliegen, die Erkenntnisse unserer Militanten: Es gibt noch viel zu tun, um die Arbeitnehmer besser zu schützen. Denn die offiziellen Zahlen des Landesinstitutes für Kranken- und Invalidenversicherung (LIKIV) bezüglich der psychosozialen Risiken auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen sind alarmierend:

Hauptursachen für Langzeiterkrankungen bei den Arbeitnehmern



- △ Im Juni 2020 lag die Zahl der invaliden Arbeitnehmer bei fast 431.000, was einen Anstieg von fast 33 % in 5 Jahren bedeutet. Zu beachten ist auch, dass 2015 der Anteil der Frauen bei Langzeiterkrankungen noch bei 56,3 % lag, im Juni 2020 aber auf fast 59 % anstieg;
- △ Unter diesen 431.000 Langzeitpatienten leiden 158.700 an psychischen Störungen (36,8 %). Das ist die Hauptursache für Invalidität in Belgien, noch vor Erkrankungen des Bewegungsapparates (31,7 %);
- △ Das LIKIV ermittelte, dass im Juni 2020 die Invalidität, die mit Sicherheit auf PSR am Arbeitsplatz zurückzuführen ist, 10.597 Fälle betrug. Dies entspricht einer Steigerung von fast 155 % im Vergleich zu 2017;
- △ In rund zwei Jahren ist die Zahl der Arbeitnehmer, die aufgrund von Burnout arbeitsunfähig sind, um 162 % gestiegen, von 3.713 Ende 2017 auf 9.708 im Juni 2020;
- △ Da wir wissen, dass die durchschnittliche Höhe der Erwerbsunfähigkeitsrente 46,35 Euro pro Tag beträgt (2017), können wir schätzen, dass die Mindestkosten für die Prävention der PSR am Arbeitsplatz für das LIKIV im Juni 2020 mindestens 490.000 Euro pro Tag - oder fast 180.000.000 Euro pro Jahr - betragen. Dieser Betrag steigt ständig und berücksichtigt noch nicht einmal die Arbeitnehmer, die weniger als ein Jahr krank sind.



## Die Vorschläge der CSC zur Verbesserung der Gesetzgebung zur Prävention der PSR

*Unter Hinweis auf die verschiedenen problematischen Punkte in der Präventionspolitik der PSR in Unternehmen befragte die CSC ihre Militanten, Juristen und Gewerkschaftssekretäre zu den wünschenswerten, notwendigen oder unerlässlichen Anpassungen der Gesetzgebung, um psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz besser vorzubeugen. Es wurden mehrere starke Forderungen gestellt.*

### Eine qualitative und transparente Risikoanalyse

Es muss unbedingt sichergestellt werden, dass die Grundsätze der Prävention der PSR, wie sie in der Gesetzgebung definiert sind, eingehalten werden. Der erste Schritt ist eine gute und transparente Risikoanalyse, die vom Arbeitgeber ordnungsgemäß durchgeführt wird.

- ✗ Es ist ein einheitliches „Mindest“-Modell erforderlich, aufgrund dessen Risikoanalysen (insgesamt oder spezifisch für PSR) durchgeführt werden sollten, um ihre Qualität zu gewährleisten und eine Kontrolle ihrer Weiterverfolgung sowie der getroffenen Maßnahmen zu erleichtern;
- ✗ Die Transparenz dieser Risikoanalyse muss für die Arbeitnehmervertreter gewährleistet sein: Der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz AGS (oder in Ermangelung dessen die Gewerkschaftsdelegation oder die Arbeitnehmer) muss direkten Zugriff auf die gesamte Risikoanalyse haben, wie sie vom Präventionsberater an den Arbeitgeber übermittelt wurde, um eine relevante Stellungnahme zu den Präventionsmaßnahmen abgeben zu können, die sich aus dieser Risikoanalyse ergeben;
- ✗ Wenn der Arbeitgeber beschließt, einen Ratschlag oder eine Maßnahme, die vom Präventionsberater empfohlen wurde, nicht zu befolgen, muss er diese Weigerung formell gegenüber dem AGS (oder gegenüber der Gewerkschaftsdelegation) begründen;
- ✗ Was speziell Homeoffice betrifft, ist es wichtig, die Risikoanalyse (global und PSR) den neuen Arbeitsrealitäten anzupassen, die durch den Rückgriff auf Homeoffice entstehen.

### Eine Inspektion mit echten Mitteln zur Kontrolle und Sanktionierung

Seit vielen Jahren prangert die CSC den zunehmenden Mangel an Beamten für die Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz an. Dadurch werden nur sehr wenige Unternehmen kontrolliert und nur eine sehr kleine Anzahl von Arbeitgebern, die sich nicht an die Gesetzgebung halten, schließlich bestraft. Es ist notwendig, der Arbeitsinspektion die Mittel an die Hand zu geben, um effektiv und schnell jeden Arbeitgeber zu sanktionieren, der die Gesetzgebung zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz nicht einhält. Zusätzlich zu den personellen Ressourcen muss

die Inspektion die Möglichkeit erhalten, renitente Arbeitgeber durch Bußgelder zu sanktionieren.

### Jeder dritte Arbeitnehmer ist Opfer von missbräuchlichem Verhalten

Securex, der externe Dienst für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz, hat vor kurzem eine Umfrage zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz durchgeführt. Sie zeichnet ein besorgniserregendes Bild der Situation:

- ✗ Jeder dritte Arbeitnehmer fühlt sich als Opfer von missbräuchlichem Verhalten, aber weniger als einer von 100 Arbeitnehmern wird bei seinem Dienst für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz einen entsprechenden Antrag stellen;
- ✗ Nur 13 % der an einen externen Dienst gerichteten Anfragen führen zu einem formellen Antrag;
- ✗ In 42 % der Fälle sind die Belästiger Vorgesetzte, in 29 % der Fälle ein Kollege, in 19 % eine Gruppe von Kollegen und in 10 % der Fälle eine Drittperson;
- ✗ Die Zahl der Fälle ist innerhalb eines Jahres erheblich gestiegen, wobei sexuelle Belästigung um 28 %, moralische Belästigung (Mobbing) um 14 % und körperliche Gewalt um 13 % zugenommen haben.

Bei körperlicher Aggression konnten wir feststellen, dass in der Regel in den Unternehmen Maßnahmen ergriffen werden, um den/die Belästiger zu bestrafen. Bei moralischer oder sexueller Belästigung jedoch sind Sanktionen selten. Opfer, die es wagen zu reagieren, werden nicht wirklich angehört. Zum einen aufgrund des „Mangels an Beweisen“, aber auch der Tabus, die rund um den Begriff der Belästigung herrschen, oder der Verharmlosung des Sachverhalts durch die Vorgesetzten (ob sie nun involviert sind oder nicht), aber manchmal auch durch Kollegen. Unsere Militanten und Juristen bestätigen, dass Opfer sehr selten Recht bekommen. Die Arbeitnehmer haben Angst, sich auf Verfahren einzulassen, die sie nicht verstehen, und werden durch eventuelle Repressalien entmutigt. Die Lösung, die ihnen am häufigsten vorgeschlagen oder aufgezwungen wird, besteht darin, das Unternehmen zu verlassen (in eine andere Abteilung zu wechseln oder zu kündigen), während der Belästiger nur allzu selten zur Verantwortung gezogen wird.



## Der Belästiger wird selten zur Rechenschaft gezogen

„In meiner Firma wurde ein Vorgesetzter von einer Kollegin der Belästigung beschuldigt. Die Kollegin musste in eine andere Abteilung wechseln und der Belästiger ist immer noch auf seinem Posten.“

Militant aus dem Energiesektor

„Unsere Kollegin war Mobbingopfer durch die Geschäftsleitung. Sie hat alle internen Verfahren ausgeschöpft, mehrmals, ohne Erfolg. Es endete in einer Tragödie, da sie an ihrem Arbeitsplatz Selbstmord beging.“

Militant aus dem soziokulturellen Bereich

„Wenn Arbeitnehmer, die unter Mobbing leiden, darüber sprechen und/oder ein Verfahren einleiten wollen, werden sie zur Rede gestellt, sie erleiden Repressalien. Die einzige ‚Lösung‘

die von der Geschäftsleitung, dem Präventionsberater und den Arbeitsmedizinern vorgeschlagen wird, ist, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen, wenn es ihnen nicht passt.“

Militant aus dem Pflegesektor

Die von uns gesammelten Aussagen deuten darauf hin, dass die Primärprävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz (PSR) in Unternehmen regelmäßig fehlt. Darüber hinaus wird eine Frage oder ein Problem oft ignoriert, ob wissentlich oder unwissentlich. Die mangelnde Kenntnis des Konzepts der PSR, der vorhandenen Präventionsmittel, die manchmal unsichtbare oder schwer zu erfassende Natur der PSR, die Komplexität der Gesetzgebung, die mangelnde Schulung und Information der Direktion und der Arbeitnehmer zu diesem

Thema sind alles Gründe, die als Erklärung für dieses mangelhafte Management der PSR in den meisten Unternehmen angeführt werden.

Mit anderen Worten: Die Präventionspolitik, wie sie im Unternehmen gemäß der Gesetzgebung umgesetzt und bewertet werden sollte, wird nicht oder nur teilweise und fehlerhaft angewendet. Das fängt bei Risikoanalysen an, die zu selten, zu intransparent und zu wenig in der Präventionspolitik berücksichtigt werden.



## Vorschläge der CSC zum besseren Schutz der Opfer von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz

**Unsere Militanten, Juristen und Gewerkschaftssekretäre haben eine Reihe von Forderungen aufgelistet, um die Opfer von Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz besser zu schützen und ihre Rechte zu stärken, aber auch um unerwünschtes Verhalten effektiver zu verhindern.**

### Mehr Transparenz bei psychosozialen Interventionen

Es ist unerlässlich, die Arbeit des internen/externen Dienstes und des psychosozialen Präventionsberaters transparenter zu gestalten: Anhand eines einheitlichen Berichtsmodells beim Antrag auf psychosoziale Intervention; die Verpflichtung des psychosozialen Präventionsberaters, dem Antragsteller eine mögliche Ablehnung einer Intervention schriftlich zu begründen; und das Recht des Antragstellers, während einer psychosozialen Intervention über den vollständigen Bericht des psychosozialen Präventionsberaters zu verfügen.

### Besserer Schutz vor Repressalien

Es ist wichtig und dringend, den Schutz der Opfer vor Repressalien zu verstärken: Ein Arbeitnehmer, der eine psychosoziale Intervention beantragt, sollte diesen Schutz auch im Rahmen eines kollektiven und/oder informellen Verfahrens genießen. Dieser fehlende Schutz führt allzu oft dazu, dass Arbeitnehmer kündigen müssen, weil sie Opfer von Repressalien werden. Diese Arbeitnehmer werden dann doppelt bestraft, denn sie werden nicht nur gezwungen, ihren Arbeitsplatz zu verlassen (obwohl sie die Opfer sind!), sondern sie verlieren auch ihr Recht auf Arbeitslosengeld. Allzu oft müssen sich diese Arbeit-

nehmer daher entscheiden, ob sie ihren Arbeitsplatz um jeden Preis behalten wollen (mit potenziell schwerwiegenden Folgen für ihre psychische und physische Gesundheit) oder ob sie ohne Einkommen dastehen.

### Information und Schulung der Arbeitnehmer und der Vorgesetzten

Mangelnde Kenntnis der Gesetzgebung, der Verfahren, aber auch manchmal einfach der unerwünschten und/oder problematischen Verhaltensarten ist ein wiederkehrendes Problem. Aus diesem Grund ist eine obligatorische Schulung für alle Arbeitnehmer, Vorgesetzten und die Direktion unerlässlich. Diese Weiterbildung würde an die Signale erinnern, um potenziell problematisches Verhalten zu erkennen, an die geltende Gesetzgebung und an die verschiedenen Verfahren, die Arbeitnehmern zur Verfügung stehen, die sich als Opfer von Belästigung oder Gewalt fühlen.

### Die Vertrauensperson

Jeder Arbeitnehmer muss die Möglichkeit haben, sich an eine gleichgeschlechtliche Vertrauensperson im Unternehmen wenden zu können.

### Zugang zu externen Verfahren

Wenn sich interne Verfahren bereits als unwirksam erwiesen haben, sich hinziehen oder das Opfer befindet sich in einer unhaltbaren Situation, ist es wichtig, dass die Gesetzgebung den Opfern den Zugang zu externen Verfahren ermöglicht, ohne dass zunächst interne Verfahren ausgeschöpft werden müssen.