



---

## ANGENOMMENE TEXTE

---

**P9\_TA(2022)0279**

### **Psychische Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt**

**Entschließung des Europäischen Parlaments vom 5. Juli 2022 zu der psychischen Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt (2021/2098(INI))**

*Das Europäische Parlament,*

- gestützt auf Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union,
- gestützt auf die Artikel 4, 6, 9, 114, 153, 169 und 191 und insbesondere den Artikel 168 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf Artikel 2, 3, 14, 15, 21, 31, 32 und 35 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden die “Charta“),
- unter Hinweis auf die europäische Säule sozialer Rechte, insbesondere deren Grundsatz 10,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,
- unter Hinweis auf die Strategie der Vereinten Nationen für geistige Gesundheit und Wohlbefinden von 2018,
- unter Hinweis auf das Manifest der Weltgesundheitsorganisation (WHO) für eine gesunde Erholung von COVID-19 vom 18. Mai 2020,
- unter Hinweis auf den Welttag für psychische Gesundheit 2021 der WHO zum Thema „Mental health care for all: let’s make it a reality“ (Psychische Gesundheitsfürsorge für alle verwirklichen),
- unter Hinweis auf den Europäischen Aktionsrahmen der WHO für psychische Gesundheit 2021–2025,
- unter Hinweis auf die Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Gesundheitspolitik vom 8. Juni 2021 mit dem Titel „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) und den Bericht zu psychischer Gesundheit und Arbeit vom 4. November 2021 mit dem Titel

„Fitter Minds, Fitter Jobs: From Awareness to Change in Integrated Mental Health, Skills and Work Policies“ (Gesündere Psyche, gesündere Arbeitsplätze: Von der Erkenntnis zur Änderung der integrierten Maßnahmen in den Bereichen psychische Gesundheit, Qualifikation und Beschäftigung),

- unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2021/241 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Februar 2021 zur Einrichtung der Aufbau- und Resilienzfazilität<sup>1</sup>,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige<sup>2</sup>,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen<sup>3</sup>,
- unter Hinweis auf die Richtlinie des Rates 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf<sup>4</sup>,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung<sup>5</sup>,
- 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<sup>6</sup>,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 89/654/EWG vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten<sup>7</sup>,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten<sup>8</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 17. April 2020 zu abgestimmten Maßnahmen der EU zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie und ihrer Folgen<sup>9</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 10. Juli 2020 zur Strategie der EU im Bereich der öffentlichen Gesundheit für die Zeit nach der COVID-19-Pandemie<sup>10</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 21. Januar 2021 mit Empfehlungen an die

---

<sup>1</sup> ABl. L 57 vom 18.2.2021, S. 17.

<sup>2</sup> ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79.

<sup>3</sup> ABl. L 151 vom 7.6.2019, S. 70.

<sup>4</sup> ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

<sup>5</sup> ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9.

<sup>6</sup> ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1.

<sup>7</sup> ABl. L 393 vom 30.12.1989, S. 1.

<sup>8</sup> ABl. L 156 vom 21.6.1990, S. 14.

<sup>9</sup> ABl. C 316 vom 6.8.2021, S. 2.

<sup>10</sup> ABl. C 371 vom 15.9.2021, S. 102.

Kommission zum Recht auf Nichterreichbarkeit<sup>1</sup> ,

- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 17. Februar 2022 zur Beschäftigung und sozialen Erholung nach der Pandemie zur Stärkung der jungen Menschen in der EU<sup>2</sup> ,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 16. September 2021 zu dem Thema „Gerechte Arbeitsbedingungen, Rechte und soziale Sicherung für auf Online-Plattformen beschäftigte Arbeitnehmer – Neue Beschäftigungsformen im Zusammenhang mit der digitalen Entwicklung“<sup>3</sup> ,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 24. Oktober 2019 zur Ökonomie des Wohlergehens<sup>4</sup> , in denen eine umfassende EU-Strategie für psychische Gesundheit gefordert wird,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 8. Juni 2020 „on enhancing well-being at work“ (zur Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 28. Juni 2021 mit dem Titel „Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027. Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ (COM(2021)0323),
- unter Hinweis auf das Grünbuch der Europäischen Kommission vom 14. Oktober 2005 mit dem Titel „Die psychische Gesundheit der Bevölkerung verbessern – Entwicklung einer Strategie für die Förderung der psychischen Gesundheit in der Europäischen Union“ (COM(2005)0484),
- unter Hinweis auf den Bericht der Kommission vom 14. Juli 2021 mit dem Titel „Employment and Social Developments in Europe – towards a strong social Europe in the aftermath of the COVID-19 crisis: reducing disparities and addressing distributional impacts“ (Beschäftigung und soziale Lage in Europa – Auf dem Weg zu einem starken sozialen Europa nach der COVID-19-Krise: Ungleichheiten reduzieren und Verteilungseffekte angehen),
- unter Hinweis auf den Europäischen Pakt für psychische Gesundheit und Wohlbefinden von 2008,
- unter Hinweis auf den Bericht des Europäischen Jugendforums vom 17. Juni 2021 mit dem Titel „Beyond Lockdown: the ‚pandemic scar‘ on youth“ (Nach dem Lockdown: die ‚Narben der Pandemie‘ bei jungen Menschen),
- unter Hinweis auf den Bericht von Eurofound vom 9. November 2021 mit dem Titel „Die Auswirkungen von COVID-19 auf junge Menschen in der EU“ und vom 10. Mai 2021 mit dem Titel „Leben, Arbeiten und COVID-19: Verschlechterung der psychischen Gesundheit und Vertrauensverlust in der EU, während die Pandemie ins zweite Jahr geht“,
- unter Hinweis auf den Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und

---

<sup>1</sup> ABl. C 456 vom 10.11.2021, S. 161.

<sup>2</sup> Angenommene Texte, P9\_TA(2022)0045.

<sup>3</sup> ABl. C 117 vom 11.3.2022, S. 53.

<sup>4</sup> ABl. C 400 vom 26.11.2019, S. 9.

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) vom 7. Dezember 2020 mit dem Titel „Preventing musculoskeletal disorders in a diverse workforce: risk factors for women, migrants and LGBTI workers“ (Prävention von Muskel- und Skeletterkrankungen in einer vielfältigen Erwerbsbevölkerung: Risikofaktoren für Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie LGBTI-Personen),

- unter Hinweis auf den Bericht der EU-OSHA von 7. Oktober 2011 mit dem Titel „Mental health promotion in the workplace – a good practice report“ (Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz – Bericht über bewährte Verfahren),
  - unter Hinweis auf den Bericht der EU-OSHA vom 22. Oktober 2021 mit dem Titel: „Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications“ (Telearbeit und Gesundheitsrisiken im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie: Erkenntnisse auf dem Gebiet und politische Auswirkungen),
  - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 12. Dezember 2012 mit dem Titel „Europäisches Jahr der seelischen Gesundheit – bessere Arbeit, mehr Lebensqualität“<sup>1</sup>,
  - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Expertengremiums der Kommission für wirksame Gesundheitsinvestitionen vom 23. Juni 2021 „on supporting mental health of health workforce and other essential workers“ (zur Förderung der psychischen Gesundheit des Gesundheitspersonals und anderer wichtiger Arbeitnehmer),
  - unter Hinweis auf den Bericht von EU-OSHA und Eurofound von 13. Oktober 2014 mit dem Titel „Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention“ (Psychosoziale Risiken in Europa: Verbreitung und Strategien zur Prävention),
  - unter Hinweis auf die Erhebung von Willis Towers Watson von 2021 zu den Erfahrungen von Arbeitnehmern,
  - unter Hinweis auf die dem Petitionsausschuss vorgelegten Petitionen, z. B. Nr. 0956/2018 und Nr. 1186/2018,
  - gestützt auf Artikel 54 seiner Geschäftsordnung,
  - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A9-0184/2022),
- A. in der Erwägung, dass das Recht auf körperliche und psychische Gesundheit ein grundlegendes Menschenrecht ist und jeder Mensch das Recht auf das erreichbare Höchstmaß an Gesundheit hat; in der Erwägung, dass die Weltgesundheitsorganisation psychische Gesundheit als einen Zustand des geistigen Wohlbefindens definiert, in dem Menschen gut mit den Belastungen des Lebens zurechtkommen, ihre Fähigkeiten entfalten können, gut lernen und arbeiten können und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten<sup>2</sup>; in der Erwägung, dass die psychische Gesundheit auch mit anderen Grundrechten verknüpft ist, wie dem Recht auf Menschenwürde, das in

---

<sup>1</sup> ABl. C 44 vom 15.2.2013, S. 36.

<sup>2</sup> Weltgesundheitsorganisation: Mental Health: strengthening our response, Fact sheet 17. Juni 2022.

Artikel 1 der Charta der Grundrechte der EU verankert ist, und dem Recht auf Unversehrtheit der Person, einschließlich der geistigen Unversehrtheit, das in Artikel 3 der Charta verankert ist;

- B. in der Erwägung, dass aus Untersuchungen hervorgeht, dass durch die COVID-19-Pandemie Organisations- und Managementverfahren geprägt und die Arbeitsbedingungen vieler Arbeitskräfte in Europa verändert wurden, was sich auf die Arbeitszeit, das Wohlbefinden und die physische Umgebung des Arbeitsplatzes auswirkt; in der Erwägung, dass außergewöhnliche Anforderungen an die Arbeitskräfte im Gesundheitswesen und andere systemrelevante Arbeitskräfte gestellt wurden; in der Erwägung, dass diese Arbeitskräfte mit einem anspruchsvollen Arbeitsumfeld, mangelndem Schutz und Ängsten um ihre Sicherheit konfrontiert waren, was sich negativ auf ihre Psyche ausgewirkt hat; in der Erwägung, dass das Verständnis von Fragen der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz nicht nur bedeutet, psychische Störungen gemäß den Diagnosekriterien der Internationalen Klassifikation der Krankheiten für die Mortalitäts- und Morbiditätsstatistik (z. B. Depressionen) zu kennen<sup>1</sup>, sondern auch zu versuchen, das Wohlbefinden zu fördern, Missverständnisse und Stigmatisierung zu vermeiden und die richtigen Maßnahmen und Behandlungen zur Bewältigung dieser Störungen zu entwickeln und umzusetzen<sup>2</sup>;
- C. in der Erwägung, dass die Pandemie zu einem steilen Anstieg der parallel zur Berufstätigkeit zu erfüllenden Betreuungsaufgaben geführt hat, wovon Frauen überproportional betroffen waren und wodurch die geschlechtsspezifische Ungleichheit bei unbezahlten Betreuungsaufgaben noch größer wurde; in der Erwägung, dass sich dies negativ auf die psychische Gesundheit von Menschen mit Betreuungsaufgaben auswirkte, da viele Arbeitskräfte durch die Übernahme der erhöhten Betreuungsaufgaben bei der häuslichen Erziehung und Kinderbetreuung während des Lockdowns oder durch die informelle Betreuung oder sonstige Arbeit für abhängige Angehörige viel mehr Stress zu bewältigen hatten;
- D. in der Erwägung, dass aus Untersuchungen hervorgeht, dass durch die Pandemie in großem Umfang Telearbeit gefördert wurde, was positive Auswirkungen wie größere Flexibilität und Autonomie und in einigen Fällen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit sich gebracht hat; in der Erwägung, dass diese Vorteile die negativen Folgen nicht immer aufwiegen, darunter übermäßige Erreichbarkeit, Verwischung der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben, größere Arbeitsintensität und technikbedingter Stress; in der Erwägung, dass aus den COVID-19-Erhebungen von Eurofound hervorgeht, dass die Pandemie für aus der Ferne arbeitende Arbeitnehmer viele Herausforderungen mit sich brachte; in der Erwägung, dass, obgleich die beträchtliche Zunahme von Telearbeit ein Gewinn für Arbeitnehmer und Unternehmen sein kann, das Recht auf körperliche und psychische Gesundheit auch in diesem Rahmen gewahrt und gefördert werden muss;
- E. in der Erwägung, dass psychosoziale Risiken die vorherrschende Gefahr für die Gesundheit in Verbindung mit Telearbeit sind; in der Erwägung, dass eine stärkere

---

<sup>1</sup> Internationale Klassifikation der Krankheiten für Mortalitäts- und Morbiditätsstatistiken, „Problems associated with employment or unemployment“ (Probleme in Verbindung mit Arbeit oder Arbeitslosigkeit).

<sup>2</sup> Liste der psychischen Erkrankungen gemäß WHO-Faktenblatt zu psychischen Erkrankungen, 8. Juni 2022.

Verbreitung von Telearbeit auch mit langen Arbeitszeiten und arbeitsbedingtem Stress verbunden ist; in der Erwägung, dass der EU-OSHA zufolge psychosoziale Risiken auf psychischer, körperlicher und sozialer Ebene zu Beeinträchtigungen wie arbeitsbedingten Ängsten, Burn-out oder Depressionen führen können; in der Erwägung, dass zu den Arbeitsbedingungen, die psychosoziale Risiken mit sich bringen, eine übermäßige Arbeitsbelastung, widersprüchliche Anforderungen und eine fehlende Klarheit der eigenen Rolle, eine mangelnde Beteiligung an Entscheidungen, die die Arbeitnehmer selbst betreffen, ein mangelnder Einfluss auf die Art und Weise, wie die Arbeit ausgeführt wird, schlechtes Management von organisatorischen Änderungen, fehlende Arbeitsplatzsicherheit, ineffiziente Kommunikation, mangelnde Unterstützung durch die Geschäftsleitung oder Kollegen, Mobbing und sexuelle Belästigung sowie Gewalt durch Dritte gehören können; in der Erwägung, dass die Mitgliedstaaten nicht über die gleichen rechtsverbindlichen gemeinsamen Normen und Grundsätze für psychosoziale Risiken verfügen, was de facto zu einem ungleichen rechtlichen Schutz der Arbeitnehmer führt;

- F. in der Erwägung, dass eine zunehmende Zahl von Arbeitgebern digitale Werkzeuge wie Apps, Software und künstliche Intelligenz (KI) zur Verwaltung ihrer Arbeitnehmer nutzen; in der Erwägung, dass das algorithmische Management als solches neue Herausforderungen für die Zukunft der Arbeit mit sich bringt, darunter technologiegestützte Kontrolle und Überwachung durch Vorhersage- und Markierungswerkzeuge, Echtzeitfernüberwachung von Fortschritt und Leistung sowie Zeiterfassung, und erhebliche Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer bestehen, insbesondere für ihre psychische Gesundheit sowie für das Recht auf Privatsphäre und die Menschenwürde; in der Erwägung, dass durch die Digitalisierung und durch neue fortschrittliche Technologien, wie z. B. KI und Maschinen, die auf KI aufbauen, das Wesen der Arbeit verändert wird; in der Erwägung, dass etwa 40 % der Personalabteilungen in internationalen Unternehmen inzwischen KI-Anwendungen einsetzen und 70 % dies als hohe Priorität für ihr Unternehmen ansehen; in der Erwägung, dass die neue digitale Wirtschaft reguliert werden muss, um den gemeinsamen Wohlstand zu fördern und das Wohlergehen der Gesellschaft als Ganzes sicherzustellen;
- G. in der Erwägung, dass dieses neue Szenario eine neue und umfassendere Definition von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erfordert, die nicht mehr von der psychischen Gesundheit getrennt werden kann;
- H. in der Erwägung, dass die COVID-19-Pandemie das geistige Wohlbefinden von Menschen, die im Gesundheitswesen und in der Langzeitpflege arbeiten, von denen die Mehrzahl Frauen sind, sowie von schutzbedürftigen Bevölkerungsgruppen, darunter ethnische Minderheiten, die LGBTIQ+-Gemeinschaft, ältere Menschen, Alleinerziehende, Menschen mit Behinderungen und bereits bestehenden psychischen Problemen, Menschen mit geringerem sozioökonomischen Status sowie von Arbeitslosen unverhältnismäßig stark beeinträchtigt hat; in der Erwägung, dass sich die psychische Gesundheit junger Menschen während der Pandemie deutlich verschlechtert hat und sich die Probleme im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit in mehreren Mitgliedstaaten verdoppelt haben, mit schwerwiegenden Auswirkungen auf die Beschäftigung junger Menschen und der Senkung ihrer Einkommen, einschließlich Arbeitsplatzverlusten; in der Erwägung, dass 9 Millionen Jugendliche in Europa (Personen im Alter von 10 bis 19 Jahren) mit psychischen Störungen leben, wobei Angstzustände und Depressionen mehr als die Hälfte dieser Fälle ausmachen;

- I. in der Erwägung, dass viele Menschen in der EU keinen Zugang zu öffentlichen Diensten im Bereich der psychischen Gesundheit und der Arbeitsmedizin haben; in der Erwägung, dass das geistige Wohlbefinden in allen Altersgruppen den niedrigsten Stand seit dem Ausbruch der Pandemie erreicht hat, wobei die sich verschlechternde psychische Gesundheit auf einen erschwerten Zugang zu Diensten im Bereich der psychischen Gesundheit, eine erhöhte Arbeitsbelastung und eine Arbeitsmarktkrise, die sich unverhältnismäßig stark auf junge Menschen ausgewirkt hat, zurückzuführen ist; in der Erwägung, dass die öffentlichen Dienste im Bereich der psychischen Gesundheit und der Arbeitsmedizin chronisch unterfinanziert sind; in der Erwägung, dass arbeitsbedingter Stress eine Folge verschiedener Faktoren sein kann, wie z. B. Zeitdruck, lange oder unregelmäßige Arbeitszeiten und schlechte Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens; in der Erwägung, dass eine ausgeprägte Korrelation zwischen Migräne oder starken Kopfschmerzen und Depressionen und Angstzuständen sowie anderen komorbiden psychiatrischen Störungen besteht, was Folgewirkungen für Arbeitsleistung und Ausfallzeiten hat; in der Erwägung, dass die klinische und angewandte Forschung im Bereich der Prävention, Diagnose und Behandlung von psychischen Erkrankungen auch erheblich unterfinanziert ist; in der Erwägung, dass Probleme im Bereich der psychischen Gesundheit derzeit weltweit die häufigste Erkrankungsursache sind und Selbstmord bei jungen Menschen in Europa die zweithäufigste Todesursache ist; in der Erwägung, dass Prävention, Aufklärung, das Wohlbefinden fördernde Aktivitäten und die Förderung der psychischen Gesundheit und einer gesunden Kultur am Arbeitsplatz die Gesundheit von Arbeitnehmern verbessern können<sup>1</sup>;
- J. in der Erwägung, dass zu den Problemen am Arbeitsplatz, die sich auf die psychische Gesundheit auswirken, berufsbedingte Burn-outs oder Bore-outs, Belästigung, Gewalt, Stigmatisierung und Diskriminierung sowie mangelnde Möglichkeiten, sich zu entwickeln oder befördert zu werden, gehören, Aspekte, die online noch weiter verstärkt werden dürften; in der Erwägung, dass die WHO im vergangenen Jahr festgestellt hat, dass weltweit mehr als 300 Millionen Menschen an arbeitsbedingten psychischen Störungen wie Burn-out, Angstzuständen, Depressionen oder posttraumatischem Stress leiden, was damit zusammenhängt, dass jeder vierte Arbeitnehmer in Europa das Gefühl hat, dass sich die Arbeit negativ auf seine Gesundheit auswirkt<sup>2</sup>; in der Erwägung, dass ein negatives Arbeitsumfeld zu Problemen im Zusammenhang mit der körperlichen und psychischen Gesundheit, schädlichem Drogen- oder Alkoholkonsum, Arbeitsversäumnissen und Produktivitätsverlusten führen kann;
- K. in der Erwägung, dass die Kosten psychischer Erkrankungen in allen EU-Mitgliedstaaten im Jahr 2015 auf mehr als 4 % des BIP geschätzt wurden; in der Erwägung, dass arbeitsbedingte Depressionen zu den häufigsten Ursachen einer Arbeitsunfähigkeit und Depression gehören und ihre Kosten auf jährlich 620 Milliarden EUR geschätzt wurden, was zu einer entgangenen Wirtschaftsleistung in Höhe von 240 Milliarden EUR führt<sup>3</sup>; in der Erwägung, dass die geschätzten jährlichen

---

<sup>1</sup> Vor der Pandemie gingen Schätzungen davon aus, dass 25 % der EU-Bürgerinnen und -bürger im Laufe ihres Lebens psychische Probleme erleiden. Quelle: Europäisches Netz zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz: A Guide for Employers. To Promote Mental Health in the Workplace, März 2011.

<sup>2</sup> Eurofound: Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen: 2015.

<sup>3</sup> Stellungnahme des Expertengremiums der Kommission für wirksame Gesundheitsinvestitionen vom 23. Juni 2021: Supporting mental health of health

Kosten für alle Kopfschmerzarten in der EU bei jährlich über 110 Milliarden EUR liegen, wovon etwa 50 Milliarden EUR auf Migräne zurückzuführen sind; in der Erwägung, dass die für Prävention vorgesehenen Haushaltsmittel in allen EU-Mitgliedstaaten mit 3 % der gesamten Gesundheitsausgaben weiterhin niedrig sind;

- L. in der Erwägung, dass die Arbeitgeber nach den EU-Vorschriften über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz<sup>1</sup> verpflichtet sind, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer in allen Bereichen der Arbeit zu schützen; in der Erwägung, dass Arbeitgeber auch bei Telearbeit weiterhin für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zuständig sind; in der Erwägung, dass die Gewerkschaften und die Sicherheit am Arbeitsplatz bei der Durchsetzung des grundlegenden Menschenrechts der Arbeitnehmer auf einen sicheren und nicht gefährdenden Arbeitsplatz, was auch die Telearbeit umfasst, eine entscheidende Rolle spielen;
- M. in der Erwägung, dass stabile Beschäftigung, Gesundheit (einschließlich psychischer Gesundheit), geeignete Bedingungen für eine umfassende Entfaltung und das Gefühl, Einfluss nehmen und sich einbringen zu können, für junge Menschen die Grundvoraussetzungen für die Überwindung der Krise, die Stärkung der Gesellschaften und den Wiederaufbau der Wirtschaft sind;

### ***Psychische Gesundheit und digitale Arbeit: Lehren aus der COVID-19-Pandemie***

1. bedauert, dass die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer und Selbstständigen während der COVID-19-Pandemie durch Störungen wesentlicher Dienste wie z. B. Bildung, Gesundheit, soziale Unterstützung und erhöhte Stressfaktoren, darunter finanzielle Unsicherheit, Angst vor Arbeitslosigkeit, eingeschränkter Zugang zum Gesundheitswesen, Isolation, technikbedingter Stress, Änderungen der Arbeitszeiten, ungeeignete Arbeitsorganisation und Regelungen für die Telearbeit, beeinträchtigt wurde; fordert, dass die psychische Gesundheit rasch durch bereichsübergreifende und integrierte Maßnahmen als Teil einer umfassenden EU-Strategie für psychische Gesundheit und einer europäischen Strategie für Pflege und Betreuung, die durch nationale Aktionspläne ergänzt werden, angegangen wird; weist die Kommission insbesondere darauf hin, dass der Schutz der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer als fester Bestandteil in die Vorsorgepläne der EU-OSHA, mit denen künftige Gesundheitskrisen verhindert werden sollen, integriert werden sollte;
2. betont, dass die COVID-19-Pandemie und die anschließende Wirtschaftskrise das Wohlbefinden aller Bürgerinnen und Bürger, aber vor allem der Arbeitnehmer und Selbstständigen, der jungen Menschen, der im Übergang zur erwerbstätigen Bevölkerung befindlichen Schüler und Studierenden sowie der älteren Menschen, stark belastet hat, wobei Stress, Angstzustände und Depressionen zunahmen;
3. betont, dass sich die COVID-19-Pandemie negativ auf den Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben ausgewirkt hat und daher bei jungen Menschen zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn ein hohes Maß an Stress, Angst und Unsicherheit verursachen kann, was wiederum ihre Beschäftigungsaussichten verschlechtern und in

---

workforce and other essential workers (Die psychische Gesundheit des Gesundheitspersonals und anderem systemrelevanten Personal).

<sup>1</sup> EU-OSHA-Zusammenfassung zur Richtlinie 89/391/EWG des Rates, zuletzt aktualisiert am 3. Mai 2021.



einem Teufelskreis ihre psychische Gesundheit und ihr Wohlbefinden beeinträchtigen könnte; fordert eine größere Unterstützung im Bereich der psychischen Gesundheit, auch durch die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, um das Wohlbefinden von Arbeitslosen zu verbessern;

4. bedauert den Umstand, dass der psychischen Gesundheit nicht derselbe Stellenwert eingeräumt wurde wie der körperlichen Gesundheit, dass keine Mittel dafür bereitgestellt wurden und dass es in den Mitgliedstaaten an qualifiziertem Personal in diesem Bereich mangelt, und all das trotz der wesentlichen Vorteile, die mit Investitionen in die psychische Gesundheit verbunden wären, indem sich die Gesundheit und das Wohlbefinden verbessern würden und große wirtschaftliche Produktivitätsgewinne und eine höhere Erwerbsbeteiligung erreicht werden könnten; ist der Ansicht, dass rasche Maßnahmen erforderlich sind, um die derzeitige Situation zu verbessern;
5. fordert die Organe der EU und die Mitgliedstaaten auf, das große Ausmaß der Probleme im Bereich der psychischen Gesundheit in der gesamten EU anzuerkennen und sich nachdrücklich zu Maßnahmen zur Regulierung und Verwirklichung einer digitalen Arbeitswelt zu verpflichten, die zur Verhütung von Problemen im Bereich der psychischen Gesundheit beiträgt, die psychische Gesundheit und ein gesundes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben schützt und die Sozialschutzrechte der Arbeitnehmer stärkt; ruft dazu auf, gemeinsam mit Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern einen Dialog zu führen und Anstrengungen zu unternehmen, um auf dieses Ziel hinzuarbeiten; betont in diesem Zusammenhang, dass es notwendig ist, Vorsorgepläne für Risiken für die psychische Gesundheit an allen Arbeitsplätzen anzunehmen; fordert, dass die Umsetzung des Europäischen Aktionsrahmens der WHO für psychische Gesundheit 2021–2025 weiterverfolgt wird;
6. bedauert die Diskrepanz zwischen dem Umfang der tatsächlich durchgeführten EU-Maßnahmen im Gesundheitsbereich und dem durch den Vertrag über die Europäische Union eingeräumten Handlungsspielraum und fordert, dass die EU im Rahmen dieser Zuständigkeiten mehr Maßnahmen ergreift; ist der Ansicht, dass die nächste Gesundheitskrise die psychische Gesundheit betreffen wird und dass die Kommission tätig werden und allen potenziellen Gefahren, wo dies angebracht ist, mit verbindlichen und nichtverbindlichen Maßnahmen begegnen und im Einklang mit den Schlussfolgerungen des Rates vom 24. Oktober 2019 zur Ökonomie des Wohlergehens eine umfassende EU-Strategie für psychische Gesundheit ausarbeiten sollte;
7. stellt fest, dass eine EU-Strategie für psychische Gesundheit darauf abzielen sollte, die Mitgliedstaaten unter anderem zu verpflichten, die Versorgung in den Bereichen psychische Gesundheit und körperliche Gesundheit aufgrund ihrer Wechselbeziehungen miteinander zu integrieren, eine wirksame und auf Evidenz und Menschenrechten beruhende Pflege und Betreuung zu leisten, die Zahl der angebotenen Dienste auszuweiten, damit mehr Menschen Zugang zur Behandlung haben, und sie unter anderem dabei zu unterstützen, Arbeit zu finden oder zu behalten; weist nachdrücklich darauf hin, dass eine schlechte psychische Gesundheit das Wohlbefinden der Arbeitnehmer beeinträchtigt und den Sozialsystemen Kosten verursacht, da sie zu zusätzlichen Ausgaben für Gesundheitsversorgung und Sozialversicherung führt; hebt die Verantwortung der Arbeitgeber und die wichtige Aufgabe sowohl der Arbeitgeber als auch der Sozialpartner bei der Gestaltung und Umsetzung derartiger Initiativen hervor;

8. weist darauf hin, dass die Pandemie die weitverbreitete Krise der psychischen Gesundheit in Europa und die verschiedenen Antworten der Mitgliedstaaten darauf offensichtlich sowie deutlich gemacht hat, dass der Austausch bewährter Verfahren zur Reaktion auf Gesundheitsnotlagen erforderlich ist, wobei sich Mängel bei der Vorausschau, einschließlich der Vorsorge- und Reaktionsinstrumente sowie einer angemessenen Finanzierung, zeigten; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit bei ihrer Reaktion auf und den Vorsorgeplänen für gesundheitliche Krisen und Pandemien einzubeziehen; ist der Ansicht, dass die derzeitige Krise im Bereich der psychischen Gesundheit als Gesundheitsnotlage betrachtet werden sollte;
9. begrüßt die laufenden Verhandlungen über eine Verordnung zur Aufhebung des Beschlusses Nr. 1082/2013/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2013 zu schwerwiegenden grenzüberschreitenden Gesundheitsgefahren<sup>1</sup> sowie die laufenden Verhandlungen über die Reformierung des Europäischen Zentrums für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten und die Stärkung des Mandats der Europäischen Arzneimittelagentur;
10. lobt die systemrelevanten Arbeitskräfte an vorderster Front, die ihr eigenes Wohlbefinden geopfert haben, um während der Pandemie lebensrettende Arbeit zu leisten; ist besorgt über das größere arbeitsbedingte Risiko für die psychische Gesundheit, dem Beschäftigte im Gesundheitswesen und in der Langzeitpflege ausgesetzt sind; fordert die Kommission auf, in ihren anstehenden Legislativvorschlägen zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz die systemrelevanten Arbeitskräfte an vorderster Front besonders zu berücksichtigen; fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, den Personalmangel anzugehen und durch die Bereitstellung der erforderlichen Mittel dafür zu sorgen, dass Arbeitskräfte unmittelbaren Zugang zu angemessenen Ressourcen und Schutz im Bereich der psychischen Gesundheit sowie zu psychosozialen Maßnahmen erhalten, die über den akuten Krisenzeitraum hinaus verlängert werden sollten; hebt hervor, dass die systemrelevanten Arbeitskräfte an vorderster Front in ihrer großen Mehrheit Frauen sind, häufig mit niedrigerem Einkommen, und einem größeren arbeitsbedingten Risiko für ihre psychische Gesundheit ausgesetzt sind;

### ***Digitaler Wandel und psychische Gesundheit***

11. stellt fest, dass hochwertige Beschäftigung Personen ein Gefühl von Sinn vermitteln sowie für finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit sorgen kann; hebt den positiven Zusammenhang zwischen guter psychischer Gesundheit, guten Arbeitsbedingungen, angemessenen Gehältern, Arbeitsproduktivität, Wohlbefinden und Lebensqualität hervor; stellt fest, dass das Gefühl von Sinn und Identität für Arbeitnehmer in einem Kontext der zunehmenden Digitalisierung eingeschränkt sein kann, was zu Problemen mit der körperlichen und psychischen Gesundheit führen kann; bekräftigt, dass Prävention daher von wesentlicher Bedeutung ist; vertritt die Auffassung, dass angemessene Arbeitsbedingungen und aktive Arbeitsmarktprogramme dazu beitragen können, psychosoziale Risiken zu bekämpfen, indem sie Möglichkeiten für hochwertige Arbeitsplätze und einen angemessenen sozialen Schutz bieten; weist darauf hin, dass Depressionen und psychische Störungen ein Hindernis für die Erhaltung und Erlangung von Beschäftigung darstellen können und zusätzliche Unterstützung für

---

<sup>1</sup> ABl. L 293 vom 5.11.2013, S. 1.

Arbeitssuchende erforderlich ist;

12. stellt fest, dass der digitale Wandel Chancen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt schaffen kann; betont in diesem Zusammenhang, dass der digitale Wandel nicht zu Isolation und sozialer Ausgrenzung führen darf; hebt darüber hinaus die Schwierigkeiten hervor, mit denen ältere Menschen konfrontiert sind, die aufgrund der sich verändernden Arbeitsbedingungen und der neuen digitalen Werkzeuge einer besonderen Gefahr der digitalen Ausgrenzung ausgesetzt sind; betont, dass es wichtig ist, dass alle Arbeitnehmer, insbesondere aber ältere Menschen die Möglichkeit des Zugangs zu lebenslangem Lernen und zu beruflicher Entwicklung haben, die an ihre individuellen Bedürfnisse angepasst ist; fordert die Mitgliedstaaten auf, das Angebot an digitaler Bildung für ältere Menschen zu erweitern; betont, dass der Austausch zwischen den Generationen in der Arbeitswelt wichtig ist;
13. weist darauf hin, dass vorausschauende Konzepte für die Digitalisierung, wie die Verbesserung der digitalen Kompetenzen am Arbeitsplatz oder die Zulässigkeit flexibler Arbeitszeiten, dazu beitragen können, arbeitsbedingten Stress zu mindern; weist darauf hin, dass KI das Potenzial hat, die Arbeitsbedingungen und die Lebensqualität zu verbessern, einschließlich einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und einer besseren Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen, die Entwicklung des Arbeitsmarktes vorherzusagen und das Personalmanagement bei der Verhütung von Voreingenommenheit zu unterstützen; weist jedoch darauf hin, dass KI zu Bedenken hinsichtlich des Schutzes der Privatsphäre und der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz Anlass gibt, wie z. B. das Recht auf Nichterreichbarkeit, und dass sie zu einer unverhältnismäßigen und rechtswidrigen Überwachung und Kontrolle von Arbeitnehmern führen kann, die deren Würde und Privatsphäre verletzen, sowie zu einer diskriminierenden Behandlung bei Einstellungsverfahren und in anderen Bereichen aufgrund von voreingenommenen Algorithmen, u. a. aufgrund von Geschlecht, Rasse und ethnischer Zugehörigkeit; ist außerdem darüber besorgt, dass KI Freiheit und Autonomie der Menschen untergraben kann, wie z. B. durch Vorhersage- und Markierungswerkzeuge, Echtzeitüberwachung und -nachverfolgung und automatisierte Verhaltensanreize (Nudging), und zu Problemen mit der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer beitragen kann, wie z. B. durch Burn-out, technikbedingten Stress, psychische Überlastung und Erschöpfung; betont, dass KI-Lösungen am Arbeitsplatz transparent und fair sein müssen und negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer vermieden werden müssen und Gegenstand von Verhandlungen zwischen den Arbeitgebern und den Vertretern der Arbeitnehmer, einschließlich der Gewerkschaften, sein müssen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, diesbezüglich einen Legislativvorschlag zu KI am Arbeitsplatz auszuarbeiten, mit dem in einem zunehmend digitalisierten Arbeitsumfeld ein angemessener Schutz der Rechte und des Wohlbefindens der Arbeitnehmer, einschließlich der psychischen Gesundheit, sowie der Grundrechte wie des Rechts auf Nichtdiskriminierung, Privatsphäre und Menschenwürde sichergestellt wird; stellt fest, dass die schutzbedürftigsten Gruppen, darunter jüngere, weibliche und LGBTQI+-Arbeitnehmer, in der Regel besonders häufig von Online-Belästigung betroffen sind; betont, dass nur in 60 % der Mitgliedstaaten spezifische Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz bestehen, und fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten daher auf, angepasste verbindliche Maßnahmen vorzuschlagen, um diese zunehmende Problematik am Arbeitsplatz umzukehren und zu bekämpfen und die Opfer mit allen erforderlichen Mitteln zu schützen;

14. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass die Präventions- und Schutzmaßnahmen zur Ausmerzung von Gewalt, Diskriminierung und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich Gewalt und Belästigung durch Dritte (d. h. durch Kunden, Klienten, Besucher oder Patienten), gegebenenfalls unabhängig von Grund und Ursache der Belästigung gelten und nicht auf Fälle beschränkt sind, die auf Diskriminierung zurückzuführen sind; fordert die Mitgliedstaaten auf, das IAO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und die IAO-Empfehlung Nr. 206 betreffend Gewalt und Belästigung zu ratifizieren und die erforderlichen Gesetze und politischen Maßnahmen zu erlassen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verbieten und zu verhindern und dagegen vorzugehen; fordert die Kommission auf, dafür zu sorgen, dass Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz umfassend in den Anwendungsbereich der Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt<sup>1</sup> als Straftatbestand einbezogen werden und dass Arbeitnehmer unter Einbeziehung der Gewerkschaften angemessen geschützt werden;
15. betont, dass die Arbeitnehmer vor Ausbeutung durch ihre Arbeitgeber geschützt werden müssen, die dadurch erfolgt, dass KI und algorithmisches Management eingesetzt werden, einschließlich Vorhersage- und Kennzeichnungstools zur Vorhersage des Verhaltens von Arbeitnehmern und zur Identifizierung oder Abschreckung von Regelverstößen oder Betrug durch Arbeitnehmer, Echtzeitüberwachung von Fortschritt und Leistung, Zeiterfassungssoftware und automatisierte Verhaltensanreize (Nudging); fordert ein Verbot der Überwachung von Arbeitnehmern;
16. ist der Ansicht, dass ein neues Paradigma erforderlich ist, um die Komplexität der modernen Arbeitswelt in Bezug auf die psychische Gesundheit zu verstehen, und dass die derzeit bestehenden Regulierungsinstrumente nicht ausreichen, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sicherzustellen, und aktualisiert und verstärkt werden sollten;
17. betont, dass der Einsatz von Technologie und KI am Arbeitsplatz niemals zum Nachteil der psychischen Gesundheit und des geistigen Wohlbefindens der Arbeitnehmer erfolgen darf; stellt fest, dass der Einsatz von KI am Arbeitsplatz weder zu einer übermäßigen Kontrolle der Produktivität noch zu einer Überwachung der Arbeitnehmer führen darf;
18. stellt fest, dass in der IKT-Branche eine große digitale Kluft zwischen den Geschlechtern bezüglich Fachkenntnissen und Beschäftigungsanteil besteht, da nur 18 % der Arbeitnehmer Frauen und 82 % Männer sind<sup>2</sup>; erachtet es als wesentlich, dass technologische Systeme integrativ gestaltet werden sollten, um Diskriminierung, Probleme im Bereich der psychischen Gesundheit oder andere schädliche Auswirkungen durch eine nicht integrative Gestaltung zu vermeiden; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, gemeinsam darauf hinzuwirken, dass die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern in den Fächern Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technik (MINT) geschlossen

---

<sup>1</sup> Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. März 2022 zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (COM(2022)0105).

<sup>2</sup> Europäische Kommission, „Women in Digital Scoreboard 2020“ (Fortschrittsanzeiger in Bezug auf Frauen in digitalen Branchen 2020).

wird, und Anreize für IKT-Organisationen zu schaffen, damit sie eine vielfältige Belegschaft einstellen;

19. begrüßt die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, da durch sie Flexibilität geboten und arbeitsbezogene Probleme gemildert werden; betont jedoch, dass Frauen weiterhin unverhältnismäßig stark betroffen sind, wie sich durch die Pandemie gezeigt hat; ist der Ansicht, dass die Telearbeit zwar viele Chancen bietet, aber auch Herausforderungen im Hinblick auf die soziale, berufliche und digitale Kluft enthält; betont, dass Frauen weiterhin den größten Teil des Urlaubs aus familiären Gründen nehmen, was weiterhin negative Auswirkungen auf die Entwicklung ihrer Berufslaufbahn, die persönliche Entwicklung, die Bezahlung und die Rentenansprüche hat; fordert die Mitgliedstaaten auf, über die Anforderungen der Richtlinie hinauszugehen und die Anzahl der Tage, die für den Urlaub der Pflegeperson gewährt werden, zu erhöhen und ein Entgelt für informelle Pflegepersonen, die Urlaub nehmen, bereitzustellen; fordert die Mitgliedstaaten auf, sich nachdrücklich für den Schutz der Familienzeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Arbeitnehmer einzusetzen; fordert die Mitgliedstaaten auf, eine gleichberechtigte Aufteilung der Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern durch nicht übertragbaren bezahlten Urlaub für beide Elternteile zu fördern, was es Frauen ermöglichen würde, in größerem Umfang einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen; betont, dass Frauen aufgrund der neuen Telearbeitsregelungen und des Fehlens der Regulierung zur Kontrolle missbräuchlicher Arbeitspraktiken einem höheren Risiko ausgesetzt sind, unter Stress, Erschöpfung, Burn-out und psychischer Gewalt zu leiden;
20. nimmt die Umstellung auf Telearbeit während der Pandemie und die Flexibilität, die sie vielen Arbeitnehmern bietet, zur Kenntnis; räumt jedoch ein, dass sich die Telearbeit auch für die am stärksten benachteiligten Einzelpersonen und für Alleinerziehende als besonders schwierig erwiesen hat; stellt fest, dass die Kombination von Telearbeit und Kinderbetreuung, insbesondere für Kinder mit besonderen Bedürfnissen, eine Gefahr für das Familienleben und das Wohlbefinden von Eltern und Kindern darstellen kann; fordert die Arbeitgeber auf, klare und transparente Vorschriften über Telearbeitsregelungen zu erlassen, um dafür zu sorgen, dass die Arbeitszeiten beachtet werden, und um soziale und berufliche Isolation und das Verschwinden von Arbeitszeit und anderer, zu Hause verbrachter Zeit zu vermeiden; stellt fest, dass sich Telearbeit erwiesenermaßen stark auf die Arbeitszeitgestaltung auswirkt, da in diesem Rahmen die Flexibilität und ständige Erreichbarkeit der Arbeitnehmer erhöht werden, was häufig zu einem Konflikt zwischen Beruf und Privatleben führt; weist darauf hin, dass Telearbeit gleichwohl, sofern sie ordentlich reguliert und umgesetzt wird, den Arbeitnehmern auch die Flexibilität gibt, ihre Arbeitszeit und den Zeitplan ihren eigenen persönlichen und familiären Bedürfnissen anzupassen; betont in diesem Zusammenhang, dass eine vollständige oder teilweise Umstellung auf Telearbeit das Ergebnis einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern sein sollte;
21. stellt mit Besorgnis fest, dass Telearbeit noch nicht allen Arbeitnehmern zur Verfügung steht; betont die Auswirkungen der Umstellung auf Telearbeit auf die psychische Gesundheit derjenigen, die der Gefahr digitaler Ausgrenzung ausgesetzt sind; hebt hervor, dass das Bekämpfen der digitalen Kluft in Europa sehr wichtig ist und dass Umschulungen junger und älterer Menschen nötig sind, um ein ausreichendes Niveau digitaler Kompetenzen für alle Arbeitnehmer sicherzustellen; fordert gezieltere

Investitionen in das Erlangen digitaler Kompetenzen, insbesondere für Gruppen, die digital ausgegrenzt sind, wie Personen mit einem niedrigen sozioökonomischen Status und begrenztem Bildungsstand, ältere Personen und Personen in ländlichen und abgelegenen Gebieten; fordert die Kommission auf, einen Rechtsrahmen für die Festlegung von Mindestanforderungen für Telearbeit in der gesamten EU vorzuschlagen, ohne dass die Beschäftigungsbedingungen von Telearbeitern untergraben werden; betont, dass durch einen solchen Rechtsrahmen die Arbeitsbedingungen geklärt werden sollten und dass sichergestellt werden sollte, dass diese Arbeitsweise auf freiwilliger Basis erfolgt und dass die Rechte, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Arbeitsbelastung und die Leistungsstandards von Telearbeitern denen vergleichbarer Arbeitnehmer vor Ort entsprechen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen in Bezug auf Barrierefreiheit und inklusive Technologien für Menschen mit Behinderungen bereitzustellen; stellt fest, dass dieser Rahmen in Absprache mit den Mitgliedstaaten und den europäischen Sozialpartnern ausgearbeitet werden sollte und dass durch ihn die nationalen Arbeitsmarktmodelle uneingeschränkt beachtet und die Rahmenvereinbarungen der Sozialpartner über Telearbeit und Digitalisierung berücksichtigt werden sollten; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Menschen mit geistigen oder körperlichen Behinderungen besonders zu berücksichtigen; betont, dass die Arbeitsbedingungen von Telearbeitern denen der Arbeitnehmer vor Ort gleichwertig sein und besondere Maßnahmen zur Nachverfolgung und Unterstützung des Wohlbefindens von Telearbeitern ergriffen werden müssen;

22. erachtet das Recht auf Nichterreichbarkeit als wesentlich, um das geistige Wohlbefinden von Arbeitnehmern und Selbstständigen sicherzustellen, insbesondere für Arbeitnehmerinnen und für Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsformen, und durch einen präventiven und kollektiven Ansatz gegen arbeitsbezogene psychosoziale Risiken ergänzt werden sollte; ersucht die Kommission, in Abstimmung mit den Sozialpartnern eine Richtlinie über Mindeststandards und -bedingungen vorzulegen, um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer ihr Recht auf Nichterreichbarkeit wirksam wahrnehmen können, und die Nutzung bestehender und neuer digitaler Instrumente zu Arbeitszwecken im Einklang mit der Entschließung des Parlaments vom 21. Januar 2021 samt Empfehlungen an die Kommission zum Recht auf Nichterreichbarkeit und unter Berücksichtigung der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zur Digitalisierung zu regeln; fordert die Mitgliedstaaten weiterhin auf, den Austausch bewährter Verfahren besser zu koordinieren, da manche von ihnen sehr innovative Maßnahmen und Projekte eingerichtet haben;
23. stellt fest, dass die Richtlinien 89/654/EWG und 90/270/EWG des Rates zur Festlegung von Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten und bei der Arbeit an Bildschirmgeräten, sofern sie überarbeitet und aktualisiert werden, neben den verschiedenen von den EU-Agenturen und den Mitgliedstaaten entwickelten Projekten zum Schutz aller Arbeitnehmer, einschließlich der Plattformarbeiter und Selbstständigen, beitragen können;
24. hebt hervor, dass die Bereitstellung von Barrierefreiheit und angemessenen Vorkehrungen für arbeitsbezogene digitale Umgebungen gilt und Arbeitgeber als solche Maßnahmen zur Anpassung und Sicherstellung fairer und gleicher Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen, einschließlich derer mit psychischen Gesundheitsproblemen, ergreifen sollten, einschließlich zur Einhaltung der einschlägigen Normen für digitale Barrierefreiheit gemäß der Richtlinie (EU) 2019/882;

25. begrüßt die Zusage der Kommission, den Rechtsrahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch die Überarbeitung der Richtlinien des Rates 89/654/EWG und 90/270/EWG über die Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten bzw. über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten zu modernisieren;

### ***Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz***

26. ist besorgt über die Diskrepanz zwischen der derzeitigen Politik im Bereich der psychischen Gesundheit und den Einstellungen am Arbeitsplatz, die die Tatsache nicht richtig widerspiegeln, dass der Schutz der Arbeitnehmer für die Staats- und Regierungschefs der EU für den Rest des Jahrzehnts ein wichtiger Faktor ist; betont, dass Arbeitnehmer aufgrund von Stigmatisierung und Diskriminierung häufig das Gefühl haben, nicht über Probleme sprechen zu können; fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass Arbeitgeber ihre Pflichten bezüglich der Bereitstellung von Unterstützung und klaren Informationen für alle Arbeitnehmer und der Sicherstellung einer fairen Wiedereingliederung der betroffenen Arbeitnehmer am Arbeitsplatz erfüllen; fordert, dass Arbeitgeber den Zugang zu Diensten zur Förderung der psychischen Gesundheit und externen Diensten und zu Vorbeugung, Früherkennung und Behandlungen für Arbeitnehmer ermöglichen, die möglicherweise an psychischen Störungen leiden, und ihre Wiedereingliederung unterstützen und bei der Vermeidung von Rückfällen helfen und im Unternehmen Vorbeugepläne für die psychische Gesundheit einrichten, einschließlich der Vorbeugung von Suiziden; fordert des Weiteren die Annahme klarer und wirksamer Präventions- sowie Unterstützungsstrategien für die Arbeitnehmer, die nach längerer Abwesenheit zur Arbeit zurückkehren;
27. weist erneut darauf hin, dass es am Arbeitsplatz zu Belästigungen und Diskriminierungen aus mehreren Gründen kommt und dass es sich hierbei um häufige Ursachen für Stress und eine Nichtverbundenheit mit dem Arbeitsplatz handelt; weist nochmals insbesondere darauf hin, dass Diskriminierungen aufgrund des Alters, einer Behinderung, des biologischen Geschlechts, des sozialen Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Rasse, des Bildungsstatus oder des sozioökonomischen Status und der Zugehörigkeit zu schutzbedürftigen Gruppen weitverbreitet sind und von den Arbeitgebern bekämpft werden sollten; betont, dass es wichtig ist, Strategien gegen Belästigung in die Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit in der digitalen Arbeitswelt einzubeziehen und Unternehmen, insbesondere KMU, bei der Einführung von Strategien gegen Belästigung und Mobbing zu unterstützen; fordert eine EU-weite Informationskampagne zum Bewusstsein für die psychische Gesundheit, um die Stigmatisierung, die falschen Wahrnehmungen und die soziale Ausgrenzung anzugehen, die häufig mit einer schlechten psychischen Gesundheit verbunden sind;
28. ist der Ansicht, dass die derzeitigen Maßnahmen, mit denen Verbesserungen der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern gefördert werden, unzureichend sind, insbesondere insoweit die Bewertung psychosozialer Risiken und der Umgang damit betroffen sind; fordert die Kommission auf, Mechanismen für die Prävention von Angstzuständen, Depressionen und Burn-outs und die Wiedereingliederung der von psychosozialen Problemen Betroffenen am Arbeitsplatz einzurichten; weist erneut darauf hin, dass ein individueller und organisatorischer Ansatz gegenüber der

Arbeitswelt<sup>1</sup> von entscheidender Bedeutung für dieses Ziel ist; stellt jedoch fest, dass diese Erkrankungen von einer Reihe von Faktoren abhängig sein können; fordert die Kommission auf, in Absprache mit den Sozialpartnern ihre Empfehlung der Kommission vom 19. September 2003 über die Europäische Liste der Berufskrankheiten<sup>2</sup> zu überarbeiten und auch arbeitsbedingte Muskel- und Skeletterkrankungen, arbeitsbedingte psychische Störungen, insbesondere Depression, Burn-out, Angstzustände und Stress, alle asbestbedingten Krankheiten und Hautkrebs sowie rheumatische und chronische Entzündungen in diese Liste aufzunehmen; fordert die Kommission auf, diese Empfehlung nach Anhörung der Sozialpartner in eine Richtlinie umzuwandeln, mit der eine Mindestliste von Berufskrankheiten erstellt wird und Mindestanforderungen für ihre Anerkennung und eine angemessene Entschädigung der Betroffenen festgelegt werden;

29. nimmt zur Kenntnis, dass die nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden im Rahmen der Bemühungen zur Bekämpfung psychosozialer Risiken eine wichtige Rolle spielen können, indem sie präventive und/oder korrigierende Maßnahmen im Kontext der Arbeit durchsetzen; fordert die Europäische Arbeitsbehörde auf, an einer gemeinsamen Strategie zur Bekämpfung psychosozialer Risiken für die nationalen Arbeitsaufsichtsbehörden zu arbeiten, einschließlich der Ausarbeitung eines gemeinsamen Rahmens, der die Bewertung psychosozialer Risiken und den Umgang damit abdeckt sowie auf den unterschiedlichen Schulungsbedarf der Arbeitsaufsichtsbeamten ausgerichtet ist;
30. weist darauf hin, dass zwar im neuen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027 zurecht festgestellt wird, dass Veränderungen im Arbeitsumfeld erforderlich sind, um Risiken im Bereich des psychosozialen Wohlbefindens anzugehen, der Schwerpunkt dort jedoch lediglich auf individuellen Maßnahmen liegt, die einen begrenzten Aspekt der Minderung psychosozialer Risiken darstellen; betont, dass eine gemeinsame Grundlage für die Erhaltung der psychischen Gesundheit aller Arbeitnehmer dringend notwendig ist, da diese in den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten nicht gleichermaßen geschützt werden – nicht einmal nach den derzeitigen Rechtsvorschriften der EU; fordert die Kommission auf, in Absprache mit den Sozialpartnern eine Gesetzgebungsinitiative über den Umgang mit psychosozialen Risiken und das Wohlbefinden bei der Arbeit vorzuschlagen, um psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz, auch online, wirksam vorzubeugen, Führungskräfte und Arbeitnehmer zu schulen, den Fortschritt regelmäßig zu bewerten und das Arbeitsumfeld zu verbessern; ist der Ansicht, dass bei Vorsorgemaßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auch die Sozialpartner in die Erkennung und Prävention psychosozialer Risiken einbezogen werden sollten; stellt fest, dass Erhebungen bei den Arbeitnehmern wie z. B. Fragebögen und andere Arten von Datenerhebungen nützliche Informationen zum Stressniveau und zu den Ursachen für Stress bei Arbeitnehmern liefern können, wodurch es einfacher für Führungskräfte wird, Probleme zu erkennen und die erforderlichen Anpassungen vorzunehmen;
31. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die neuesten wissenschaftlichen

---

<sup>1</sup> EU-OSHA: Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications (Fernarbeit und gesundheitliche Risiken in der COVID-19-Pandemie: Erkenntnisse aus der Praxis und Auswirkungen auf die Politik), 22. Oktober 2021.

<sup>2</sup> ABl. L 238 vom 25.9.2003, S. 28.



Erkenntnisse und Untersuchungen zur psychischen Gesundheit zu berücksichtigen, insbesondere in Bezug auf das Potenzial innovativer Ansätze bei der Behandlung psychischer Erkrankungen; fordert die Kommission auf, die bewährten Verfahren, die in diesem Bereich bereits erfolgreich angewandt werden, aufmerksam zu verfolgen und zu überwachen sowie ihren Austausch zwischen den Mitgliedstaaten zu erleichtern; fordert die Mitgliedstaaten auf, insbesondere sicherzustellen, dass effektive Ausschüsse für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind, um für häufigere und genauere Folgenabschätzungen zu sorgen, und die Befugnisse der bestehenden Ausschüsse in diesem Bereich zu stärken, indem ihnen das Recht gewährt wird, externe Sachverständige zu beauftragen, einschließlich für unabhängige Bewertungen der Exposition gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risiken durch einen Dritten;

32. ist der Ansicht, dass es von wesentlicher Bedeutung ist, dass Führungskräfte die erforderliche psychosoziale Schulung erhalten, um die Verfahren der Arbeitsorganisation anzupassen und ein eingehendes Verständnis schlechter psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern; ist der Ansicht, dass es gleichermaßen von wesentlicher Bedeutung ist, dass auch Arbeitnehmer eine einschlägige Schulung zur Prävention arbeitsbedingter psychosozialer Risiken erhalten; fordert die Arbeitgeber auf, einen positiven Ansatz sowie Strategien und Verfahren für eine gute psychische Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern; hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass Unternehmen die Benennung und Schulung eines Bezugsmitarbeiters für die psychische Gesundheit oder die Schaffung eines Informationsbereichs auf der internen Kommunikationsplattform des Arbeitsplatzes in Betracht ziehen könnten, um Arbeitnehmer an Dienste im Bereich der psychischen Gesundheit weiterzuleiten; ist der Ansicht, dass die Sozialpartner eine zentrale Rolle bei der Ausarbeitung und Durchführung solcher Schulungen spielen könnten, und betont, dass es wichtig ist, die Arbeitsaufsichtsbehörden zu schulen, um sicherzustellen, dass sie die Arbeitnehmer angemessen schützen können;
33. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Auswirkungen von sehr verbreiteten und beeinträchtigenden neurologischen Störungen wie Migräne auf die psychische Gesundheit von Arbeitnehmern anzuerkennen und das Bewusstsein dafür zu schärfen; weist darauf hin, dass es wichtig ist, am Arbeitsplatz für die Bedeutung der Erkennung von und Vorbeugung gegen Migränen durch Vermeidung ihrer Auslöser zu sensibilisieren;
34. fordert die Arbeitsaufsichtsbehörden in der EU auf, das psychosoziale Arbeitsumfeld zum Gegenstand ihrer Prüfungen zu machen; fordert den Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter der Kommission auf, eine neue Kampagne zu psychosozialen Risiken vorzuschlagen, die auf den Erkenntnissen der Kampagne von 2012 und den neueren Entwicklungen aufbaut;

### ***Eine moderne Arbeitswelt für das Wohlergehen der Arbeitnehmer***

35. betont, dass Arbeitnehmer aufgrund des Mangels an ausreichender Unterstützung und vorbeugenden Maßnahmen im Bereich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz häufig auf private Dienste, die kaum erschwinglich sind, und Dienste nichtstaatlicher Organisationen (NGO) und nationaler Krankenhäuser angewiesen sind, denen es oftmals selbst an Unterstützung und Ressourcen fehlt; fordert, dass die Arbeitgeber unter gebührender Beachtung der Privatsphäre der Arbeitnehmer und der Vertraulichkeit sicherstellen, dass die Arbeitnehmer Zugang zu Unterstützung und

Heilmitteln im Bereich der psychischen Gesundheit haben, und fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass die öffentliche Gesundheitsversorgung einen einfachen Zugang zu Fernberatung umfasst;

36. fordert die Kommission auf, Bildungs- und Sensibilisierungsinitiativen zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz und in Lehrplänen auf den Weg zu bringen, und fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, EU-Fördermittel für die Einrichtung digitaler Plattformen und Anwendungen im Bereich der psychischen Gesundheit zu nutzen; fordert die Kommission auf, zu untersuchen, ob ein gemeinsames Notruftelefon der EU für Unterstützung im Bereich der psychischen Gesundheit eingerichtet werden kann; fordert die Kommission auf, angemessene Haushaltsmittel für die einschlägigen EU-Programme bereitzustellen; fordert die Kommission auf, das Jahr 2023 zum Europäischen Jahr der guten psychischen Gesundheit zu erklären, um die zuvor erwähnten Bildungs- und Sensibilisierungsinitiativen zur psychischen Gesundheit zu verwirklichen;
37. fordert die Mitgliedstaaten auf, sicherzustellen, dass lokale und sonstige zuständige Behörden ausreichend Personal und öffentliche Mittel haben, um Unterstützung und Dienste im Bereich der psychischen Gesundheit für alle zur Verfügung zu stellen, die dies benötigen;
38. stellt fest, dass dringend notwendige Maßnahmen durch den Mangel an statistischen Daten über die Verbreitung von Problemen im Bereich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, insbesondere bei KMU und deren Inhabern und bei Selbstständigen, untergraben werden; fordert die Mitgliedstaaten, Eurostat, öffentliche Einrichtungen, Experten, Sozialpartner und die Forschungsgemeinschaft auf, zusammenzuarbeiten und aktuelle Daten über arbeitsbedingte Risiken für psychische Erkrankungen und deren negative Auswirkungen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und anderen relevanten Aspekten, sowie Daten über die Wirksamkeit der verschiedenen Arten von Maßnahmen zu sammeln, um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz auf harmonisierte Weise zu fördern;
39. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Möglichkeit der Schaffung von Vermittlungsdiensten für psychosoziale Risiken auf lokaler oder regionaler Ebene zu bewerten, die Beratung und technische Unterstützung für Selbstständige und Arbeitgeber, Führungskräfte und Arbeitnehmer in Kleinstunternehmen und KMU zur Prävention psychosozialer Risiken und zu psychosozialen Konflikten am Arbeitsplatz bereitstellen sowie Informationen zu psychosozialen Risiken und ihrer Prävention verbreiten sollen; ist besorgt darüber, dass Unternehmer und KMU besondere Unterstützung benötigen, um die Auswirkungen der alltäglichen Belastungen und Stressoren zu bewältigen und um das Bewusstsein für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern, und fordert Initiativen der EU, um sie bei der Risikobewertung, der Vorbeugung und Sensibilisierungskampagnen und der Umsetzung bewährter Verfahren zu unterstützen; hebt die Rolle der EU-OSHA hervor, wenn es darum geht, Kleinstunternehmen und KMU Instrumente und Verfahren an die Hand zu geben, die sie benötigen, um die Risiken für ihre Beschäftigten zu bewerten und geeignete Präventionsmaßnahmen umzusetzen; vertritt die Auffassung, dass die EU-OSHA in dieser Hinsicht gestärkt werden sollte, um gesunde und sichere Arbeitsplätze in der gesamten EU besser zu fördern und weitere Initiativen zur Verbesserung der Prävention am Arbeitsplatz in allen Tätigkeitsbereichen zu entwickeln;

40. weist darauf hin, dass sich die psychische Gesundheit junger Menschen während der Pandemie erheblich verschlechtert hat, wobei junge Frauen und junge Menschen in marginalisierten Situationen stärker betroffen sind; bedauert den Umstand, dass junge Menschen trotz der offenkundigen langfristigen Vorteile früher Maßnahmen nicht das Ziel von Investitionen in die psychische Gesundheit sind; weist darauf hin, dass 64 % der jungen Menschen zwischen 18 und 34 Jahren im Jahr 2021 aufgrund mangelnder Aussichten in Bezug auf die Beschäftigung, die Finanzlage und die Bildung sowie aufgrund von Einsamkeit und sozialer Isolation von Depressionen bedroht waren; betont, dass eines der besten Instrumente zur Bekämpfung von Problemen im Bereich der psychischen Gesundheit<sup>1</sup> bei jungen Menschen darin besteht, ihnen sinnvolle Perspektiven auf hochwertige Bildung und Beschäftigung zu bieten; fordert die Kommission auf, die Beeinträchtigung des Zugangs zum Arbeitsmarkt anzugehen, die dazu geführt hat, dass bei jungen Menschen ein erhöhtes Risiko von Problemen im Bereich der psychischen Gesundheit besteht, und Maßnahmen zu ergreifen, um junge Menschen bei Zugang zu angemessener Beschäftigung und deren Erhalt zu unterstützen;
41. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament und unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips einen gemeinsamen Rechtsrahmen für eine gerechte Vergütung von Praktika und Berufsausbildungen sicherzustellen, um ausbeuterische Praktiken zu verhindern; fordert die Kommission auf, eine Empfehlung auszuarbeiten, um sicherzustellen, dass Praktika, Berufsausbildungen und Berufspraktika als Arbeitserfahrung gelten und folglich Zugang zu Sozialleistungen gewähren;
- 
- ◦
42. beauftragt seine Präsidentin, diese Entschließung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

---

<sup>1</sup> OECD: Supporting young people's mental health through the COVID-19 crisis (Förderung der psychischen Gesundheit junger Menschen während der COVID-19-Krise), 12. Mai 2021, und Europäisches Jugendforum: Beyond Lockdown: the 'pandemic scar' on youth (Nach dem Lockdown: die „Narben der Pandemie“ bei jungen Menschen), 17. Juni 2021.