



Psychische Gesundheit im Baugewerbe: Prävention und Management psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz

Zusammenfassung

Verfasser: Evelyn Donohoe, Francesco Camonita, Valentina Tageo – Wise Angle, Camille Guey, Ilana Zejerman, Laura Todaro – Ey, Lode Godderis, Anke Boone – KU Leuven.

Projektmanagement: Nadia Vilahur – Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA).

Dieser Bericht wurde von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) in Auftrag gegeben. Die Inhalte, einschließlich aller geäußerten Meinungen und Schlussfolgerungen, sind ausschließlich diejenigen der Verfasser und geben nicht zwingend die Auffassung der EU-OSHA wieder.

Weder die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz noch in ihrem Namen handelnde Personen können für die Verwendung der folgenden Informationen verantwortlich gemacht werden.

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2024

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Für jede Verwendung oder Wiedergabe von Fotos oder anderen Materialien, für die die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nicht das Urheberrecht hat, ist die Genehmigung direkt beim Urheberrechtseinhaber einzuholen. Möglicherweise müssen Sie zusätzliche Rechte abklären, wenn ein bestimmter Inhalt identifizierbare Privatpersonen zeigt oder Werke Dritter enthält.

Titelbild von [Pawel Szymczuk](#) via Pixabay.

Im Jahr 2023 wurde in der Mitteilung der Europäischen Kommission über eine umfassende Herangehensweise im Bereich der psychischen Gesundheit eine EU-weite Leitinitiative „Gesunde Arbeitsplätze“ zu psychosozialen Risiken und psychischer Gesundheit bei der Arbeit gefordert, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf neuen und bisher unberücksichtigten Berufsfeldern wie der Landwirtschaft und dem Baugewerbe liegen sollte. Als Reaktion auf diesen Aufruf untersucht dieser Bericht¹ die Erkenntnisse über arbeitsbedingte psychosoziale Risikofaktoren im Baugewerbe, ihre Auswirkungen auf die psychische Gesundheit und den positiven Einfluss, den Organisationen auf die Prävention von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz haben können, um das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten zu verbessern.

Psychosoziale Risiken werden durch die Arbeitsbedingungen und „machohafte“, von Männern geprägte Kulturen beeinflusst

Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz umfassen spezifische Interaktionen und Ereignisse, die sich aus Fällen von schlechten Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Gestaltung, der Organisation oder dem Management der Arbeit und dem sozialen Kontext am Arbeitsplatz ergeben (Cox & Griffiths, 1995). Mehr als 50 % der europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind der Ansicht, dass Stress an ihrem Arbeitsplatz weit verbreitet ist und dass die Auswirkungen arbeitsbedingter psychischer Störungen auf Menschen, Organisationen und Volkswirtschaften zunehmen (EU-OSHA, 2013).

Im Baugewerbe in der EU sind 18 Millionen Menschen beschäftigt. Die Tätigkeiten sind körperlich und geistig anspruchsvoll, unabhängig vom Qualifikationsniveau. Konkret sind 46 % der Arbeitnehmer im Baugewerbe in der EU hohem Zeitdruck und Arbeitsüberlastung ausgesetzt (EU-OSHA, 2022b). Darüber hinaus ist der Anteil von KMU in der Branche hoch: 95 % der Unternehmen haben weniger als 20 Beschäftigte (EWSA, 2022). Daher können organisatorische Einschränkungen die Bemühungen um den Umgang mit psychosozialen Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und den Schutz des psychischen Wohlbefindens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer behindern.

Bei Bauarbeiten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig Schmutz, Staub, Lärm oder Vibrationen ausgesetzt, und das Risiko von nicht tödlichen Arbeitsunfällen ist hoch. Arbeiten in diesem Bereich umfassen eine Vielzahl von Anforderungen, einschließlich Wahrnehmungs-, psychomotorischer, sozialer und kognitiver Anforderungen. Diese Anforderungen erfordern die volle Aufmerksamkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und können in einigen Fällen als zusätzliche Stressfaktoren wirken. Der hochriskante Charakter von Arbeiten im Baugewerbe wirkt sich erheblich auf die psychische Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus, obwohl dies nach Ansicht der Branchenvertreter durch die Beschäftigten im Baugewerbe minimiert wird. Die Verharmlosung der inhärenten Risiken im Baugewerbe könnte mit der Tatsache zusammenhängen, dass über 90 % der Beschäftigten männlich sind und eine traditionelle Macho-Kultur herrscht (Eurostat, 2022). Diese Kultur kann aufgrund von stigmatisierten Einstellungen gegenüber psychischen Gesundheitsproblemen und hilfesuchendem Verhalten, Erwartungen an die körperliche und psychische Ausdauer und der Akzeptanz schädlicher Verhaltensbewältigungsmechanismen wie Substanzmissbrauch gesundheitsgefährdend sein. Insgesamt zeigt der Bausektor im Vergleich zu anderen Wirtschaftssektoren eine geringere Sensibilität für Fragen der psychischen Gesundheit: 71 % der Bauunternehmen zögern, psychosoziale Fragen offen zu diskutieren (EU-OSHA, 2022c). Diese Erkenntnisse deuten darauf hin, dass psychische Gesundheit in der Branche ein Tabu ist, und unterstreichen die inhärenten Probleme, die angegangen werden müssen, um psychisch sichere Arbeitsbedingungen für Beschäftigten im Baugewerbe zu schaffen.

Weitere einzigartige Merkmale und psychosoziale Risiken, die den Sektor bestimmen, sind der häufige Einsatz von Subunternehmerpraktiken, die Prävalenz temporärer Arbeitsplätze, die Exposition gegenüber widrigen Witterungsverhältnissen, häufig im Freien, Herausforderungen im Zusammenhang mit Reisen und der projektbasierte Charakter der Bautätigkeiten. Darüber hinaus ist der Einsatz manuell qualifizierter Arbeitskräfte in diesem Sektor hoch. Eine solche Arbeit ist mit monotonen Bewegungen und Aufgaben sowie kognitiven Anforderungen aufgrund körperlicher Belastungen verbunden.

¹ Der vollständige Text des Berichts ist verfügbar unter: <https://osha.europa.eu/en/publications/mental-health-construction-sector-preventing-and-managing-psychosocial-risks-workplace>.

Zu den weiteren psychosozialen Risiken, die in dem Sektor verbreitet sind, gehören hohe physische und psychische Anforderungen, Arbeitsbelastung und Zeitdruck, Rollenkonflikte, mangelnde Autonomie und Kontrolle über die Arbeit, mangelnde Überwachung, Unterstützung und Anerkennung, mangelnde partizipative Entscheidungsfindung und Mobbing am Arbeitsplatz. Darüber hinaus sind lange Arbeitszeiten, unvorhersehbare Schichtwechsel, ein hohes Arbeitstempo und eine hohe Arbeitsintensität sowie mangelnde Autonomie, Kontrolle und Aufgabenvielfalt wichtige Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen und sich negativ auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten im Baugewerbe auswirken. Das Risiko, an psychischen Problemen zu leiden, wird verstärkt, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehrere Vorgänge mit unrealistischen Zielvorgaben bewältigen müssen. All diese Faktoren sind wichtige kontextbedingte Stressfaktoren, die bei Bautätigkeiten häufig auftreten und bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Gefühle von Ärger und Irritation hervorrufen und zu Müdigkeit, Burnout, Stress und Depressionen führen können.

Temporäre Arbeitsplätze, Management- und Organisationspraktiken wirken sich auf die Arbeitsplatzdynamik und das Gefühl der Isolation aus

Das Fehlen eines festen Arbeitsplatzes kann zu Gefühlen der Entwurzelung, Isolation und Einsamkeit und einer geringeren Wahrnehmung der Unterstützung am Arbeitsplatz führen. Soziale Isolation ist ein primärer Stressfaktor für die psychische Gesundheit in diesem Sektor (CIOB, 2020). Darüber hinaus beeinflussen wechselnde Arbeitsorte die Fahrtzeiten, was sich auf die Ruhezeiten und die Freizeit sowie auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der Beschäftigten insgesamt auswirkt. Am Arbeitsplatz werden die Beziehungen und das Stressniveau durch Personalwechsel, die Präsenz von Zeitarbeitskräften und die Fluktuationsraten beeinflusst. Diese Probleme können zu Konflikten und Rollenunklarheiten in Teams führen und sich negativ auf die Arbeitsmoral, die Zusammenarbeit, die Teamarbeit und die Wahrnehmung der kollegialen und aufsichtsrechtlichen Unterstützung auswirken. Darüber hinaus sind Kommunikationsprobleme, insbesondere im Zusammenhang mit Sprachbarrieren, erhebliche Stressfaktoren, die Auswirkungen auf zwischenmenschliche Interaktionen, Sicherheitsgefühle und organisatorische Praktiken im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit haben. Tatsächlich gehören schlechte Kommunikation und Zusammenarbeit in Bauunternehmen zu den drei wichtigsten psychosozialen Risikofaktoren für die europäischen Beschäftigten im Baugewerbe (EU-OSHA, 2022b).

Die Erreichbarkeit von Koordinatoren und Führungskräften, betriebliche und verwaltungstechnische Veränderungen, Unterbrechungen der Versorgungskette, Unsicherheiten in der Arbeitsplanung und geringe instrumentelle und emotionale Unterstützung sind weitere Ursachen für psychische Belastungen, die zu Konflikten, Arbeitsbelastung und Druck beim Arbeitstempo sowie dem Gefühl geringer Autonomie und Kontrolle am Arbeitsplatz beitragen. Die mit all diesen Faktoren verbundenen Gesundheitsrisiken werden durch unzureichende Management- und Organisationsressourcen und die mangelnde Berücksichtigung der Genesungsbedürfnisse der Beschäftigten verstärkt. Darüber hinaus nimmt die Exposition gegenüber psychosozialen Risiken umgekehrt je nach Größe des Unternehmens zu; Beschäftigte in kleineren Unternehmen sind anfälliger für Stressfaktoren. Die Fähigkeit und die Kapazitäten von KMU, psychosoziale Sicherheit zu gewährleisten, können durch Ressourcenknappheit (z. B. Zeit, finanzielle und personelle Ressourcen) beeinträchtigt werden. Ein weiteres Problem sind der Mangel an angemessenen und spezifischen Arbeitsschutzbestimmungen in Bezug auf die Verringerung psychosozialer Risiken und den Schutz der psychischen Gesundheit bei Ausschreibungskriterien für die Vergabe von Aufträgen im Bauwesen sowie die geringe Einhaltung und Durchsetzung von Arbeitsschutzpraktiken während der Projektdurchführung.

Arbeitsplatz- und finanzielle Unsicherheit sind kritische psychosoziale Risikofaktoren

Der Sektor ist besonders anfällig für wirtschaftliche Einbrüche, geopolitische Veränderungen und makroökonomische Bedingungen. Das Gefühl der Unsicherheit und Ungewissheit ist also mit umfassenderen marktbezogenen, politischen und sozioökonomischen Faktoren verknüpft. Darüber hinaus führen prekäre Arbeitsverhältnisse und die (in der Branche übliche) Vergabe von Unteraufträgen, Schwarzarbeit, niedrige Löhne und Zahlungsverzug zu einem Gefühl der Arbeitsplatz- und finanziellen Unsicherheit. Bei gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit niedrigerem sozioökonomischem Status sowie Migrantinnen und Migranten besteht ein höheres Risiko, diesen Stressfaktoren ausgesetzt zu sein. Business-to-Business-Zahlungen und Kostendruck (z. B. Material)

können Stressfaktoren für Geschäftsinhaber sein, da verzögerte Zahlungen und Inflation die Geschäftsentwicklung und Rentabilität sowie Gehaltszahlungen beeinflussen. All diese Faktoren verursachen berufsbedingten Stress und tragen zu Angst, finanziellem Stress, Instabilität, Unsicherheit und in einigen Fällen zu Burnout bei.

Klimawandel, technologische Innovation und ökologischer Wandel schaffen neue Anforderungen an die Beschäftigten

Die zunehmende Nutzung neuer digitaler Technologien, die mit Effizienzsteigerungen bei der Arbeit und dem grünen Wandel in Zusammenhang steht, erfordert Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit höheren und spezifischen Kompetenzen. Während mit diesen Technologien eine Vielzahl von Vorteilen verbunden ist, sind zunehmend Stressfaktoren in den Bereichen kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung, Arbeitsplatzüberwachung, allgemeine Gesundheits- und Sicherheitskompetenzen in Bezug auf neue Werkzeuge und Maschinen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Arbeitsplatzautonomie und kognitive Überlastung zu verzeichnen. Es gibt Fälle, in denen die Digitalisierung klassische Stressreaktionen, Muskel-Skeletterkrankungen, digitale Ermüdung, Burnout und „Technostress“ ausgelöst hat (EU-OSHA, 2021). Sorgen über Entfremdung und Isolation sowie unzureichende Management- und Führungskompetenzen zur Unterstützung des digitalen Wandels sind weitere psychosoziale Stressfaktoren, die für den Bausektor relevant sind.

Beschäftigte im Baugewerbe arbeiten häufig im Freien und sind daher den schlimmsten Auswirkungen des Klimawandels ausgesetzt, die vor allem mit einer längeren Exposition gegenüber Hitzewellen und anderen Wetterextremen verbunden sind. Der Zusammenhang zwischen dem Klimawandel und der psychischen Gesundheit von Beschäftigten im Baugewerbe ist bislang wenig erforscht, die Forschung auf diesem Gebiet nimmt aber allmählich zu. Es ist bekannt, dass die Arbeit unter extremer Hitze die Häufigkeit von Hitzeschlägen und Todesfällen bei Beschäftigten im Baugewerbe erhöht und zu Angstzuständen und Depressionen, körperlicher Ermüdung, psychischem Stress, Halluzinationen, beeinträchtigtem Urteilsvermögen und mangelnder geistiger Koordination beiträgt (Xiang et al., 2014; Karthick et al., 2023). Darüber hinaus führen Klimawandel und Wetterbedingungen zu Arbeitsunterbrechungen und -verzögerungen, verschärfen die Arbeitsbelastung und den Druck beim Arbeitstempo und beeinträchtigen die Einhaltung Arbeitsschutznormen.

Geschlecht, Alter, Nationalität, Berufserfahrung und beruflicher Status und ihr Zusammenhang mit einer höheren Risikoexposition

Das Bildungs- und Erfahrungsniveau, familiäre Beziehungen und der Status als Pflegeperson sind häufige soziale Faktoren, die die Exposition gegenüber psychosozialen Risiken im Bausektor erhöhen. Zu den gefährdeten Arbeitnehmergruppen in diesem Sektor gehören Migrantinnen und Migranten, LGBTQ+-Personen, gering qualifizierte und junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Frauen und Selbstständige. Geschlechtsspezifische Belästigung, Altersdiskriminierung, Rassismus und Diskriminierung sind typisch für die Erfahrungen von Wanderarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern, Frauen und LGBTQ+-Personen in diesem Sektor. Die Beschäftigung von Frauen und LGBTQ+-Personen ist gering, während Wanderarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer im Gegensatz dazu in diesem Sektor überrepräsentiert sind (Europäische Kommission, 2022).

Zu den spezifischen Risiken für Wanderarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer gehören Sprachbarrieren (sowohl schriftlich als auch mündlich), bereits bestehende psychische Erkrankungen (z. B. posttraumatische Belastungsstörungen), die Zuweisung unangenehmer Arbeitsaufgaben, die Trennung von Familien und die begrenzte Verfügbarkeit zugänglicher Schulungen und Informationen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Entsandte Arbeitnehmer, eine Untergruppe von Wanderarbeitnehmern, sind ähnlichen Risiken ausgesetzt, wobei längere Fernarbeit und die Einhaltung der Entsenderichtlinie als zusätzliche Stressfaktoren für diese Untergruppe von Wanderarbeitnehmern hervorgehoben werden.

Frauen machen nur 10 % der Beschäftigten im Baugewerbe aus (Eurostat, 2022), und spezifische Risiken für Frauen im Baugewerbe hängen mit persönlicher Schutzausrüstung, die auf männliche anthropometrische Standards zugeschnitten ist, mit dem Zugang zu Hygieneeinrichtungen sowie mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Belästigung zusammen. Infolgedessen haben Frauen im Baugewerbe ein höheres Risiko, unter psychischem Stress, Angst, Schuldgefühlen, Marginalisierung

und Ausgrenzung zu leiden. Die Sichtbarkeit von Mitgliedern der LGBTQ+-Gemeinschaft ist ebenfalls gering und kann mit der vorherrschenden Machokultur in dem Sektor in Verbindung gebracht werden. Untersuchungen zeigen, dass LGBTQ+-Personen als Reaktion auf Mobbing, Diskriminierung und Belästigung maskuline Merkmale als Verteidigungsmechanismus verkörpern (Wright, 2013). Die Auswirkungen solcher Anpassungsstrategien auf die psychische Gesundheit dieser Gruppe müssen weiter erforscht und untersucht werden.

Die Anfälligkeit jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Baugewerbe wird mit mangelnder Berufserfahrung in Verbindung gebracht, die mit Selbstvertrauen und besseren Bewältigungsmechanismen gegenüber organisatorischen Stressfaktoren wie Mobbing korreliert. Das Risiko, dass jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Unfall am Arbeitsplatz erleiden und anderen Gefahren ausgesetzt sind, kann auch mit einem mangelnden Selbstwertgefühl verbunden sein, das sie davon abhält, mangelhafte Arbeitspraktiken im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Frage zu stellen. Höheres Alter ist im Allgemeinen ein Schutzfaktor gegen psychosozialen Stress. Physiologische Veränderungen infolge des Alterns können jedoch das Risiko berufsbedingter Verletzungen erhöhen, während die geforderte Bandbreite von Kompetenzen und die Wahrnehmung von Arbeitsmonotonie mit Alter und Erfahrung zunehmen können und als erhebliche Stressfaktoren für ältere Beschäftigte gelten.

Schließlich ist der berufliche Status auch mit einzigartigen Risiken verbunden. So sind beispielsweise selbständige Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter stärker von Arbeitsplatz- und wirtschaftlicher Unsicherheit, langen Arbeitszeiten und hoher Arbeitsbelastung betroffen. Gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Vergleich dazu anfälliger für psychische Gewalt durch Arbeitgeber und haben daher mehr Angst vor Konflikten am Arbeitsplatz (Kozlova & Lakisa, 2016). Auswirkungen auf die psychische Gesundheit von Führungskräften und anderen höher qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Vergleich zu ihren geringer qualifizierten Kollegen haben die Ausschreibung von Projekten, die Praxis der Vergabe von Unteraufträgen und die strukturelle Fragmentierung des Sektors. Zu den Risiken, die bei Inhabern von KMU zu verzeichnen sind, gehören das Gefühl der Verantwortung für ihre Beschäftigten, Zahlungsverzug und Kostendruck, der sich auf die Rentabilität des Unternehmens auswirkt.

Psychische Gesundheit und das organisatorische Wohlbefinden der Beschäftigten hängen weitgehend von in psychosozialer Hinsicht sicheren Arbeitsbedingungen ab

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zahlreichen psychosozialen Risiken ausgesetzt sind, sind anfällig für Stress, Angst sowie körperliche und geistige Erschöpfung. Konzentration, Ablenkung und Risikoverhalten werden durch psychosoziale Risikofaktoren hervorgerufen, die die meisten emotionalen und kognitiven Symptome der psychischen Gesundheit beeinflussen. Das Gefühl, überfordert zu sein, kein Selbstvertrauen zu haben, einsam zu sein und unter Druck zu stehen, führt zu Selbstverletzungsgedanken, Schlafstörungen, Wutgefühlen und Reizbarkeit. Diese emotionalen Reaktionen hängen mit der Arbeitsbelastung, dem Arbeitstempo, der Arbeitsplatzkontrolle, den emotionalen Anforderungen und der Unterstützung am Arbeitsplatz zusammen. Darüber hinaus stehen hoher Zeitdruck sowie Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz in einem deutlichen Zusammenhang mit dem Auftreten von Arbeitsunfällen.

Depressionen und Burnout gehören zu den häufigsten Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit und werden mit geringer Kontrolle und Sicherheit bei der Arbeit, wenig oder gar keiner Unterstützung durch das Management und Rollenkonflikten in Verbindung gebracht. Bürofachkräfte im Baugewerbe und höher qualifizierte Fachkräfte, die auf der Baustelle arbeiten, sind eher von Depressionen und Burnout betroffen als Arbeiter vor Ort (Tijani et al., 2020b). Ein interessantes Ergebnis ist, dass Fernarbeit offenbar vor Burnout schützt, das bei Büroangestellten häufiger auftritt als bei Fernarbeitern. Posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS) sind im Baugewerbe auch stärker verbreitet als in anderen Wirtschaftszweigen (Chan et al., 2020; London et al., 2022). Besorgniserregend ist, dass dies in risikoreichen Baustellenumgebungen gegeben sein kann, in denen gefährliche Arbeitsbedingungen, einschließlich des Vorhandenseins von psychosozialen Risikofaktoren, nicht in geeignetem Maße durch Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit angegangen werden. Substanzmissbrauch sind Verhaltensfolgen, die mit einer mangelhaften Aufgabengestaltung, schlechten

Arbeitsbedingungen, Normen der Organisationskultur und unzureichender sozialer Unterstützung zusammenhängen.

Insgesamt liegen keine EU-Zahlen zum Thema Selbstmord vor, doch Studien aus angelsächsischen Ländern deuten darauf hin, dass Männer, die im Baugewerbe arbeiten, dreimal häufiger durch Selbstmord sterben als Männer im nationalen Durchschnitt (ONS, 2019). Studien aus Australien zeigen auch, dass die Selbstmordraten bei männlichen Bauarbeitern höher sind als in der Allgemeinbevölkerung (Maheen et al., 2022). Selbstmord, Selbstmordgedanken und Selbstmordvorstellungen stehen zumeist in Zusammenhang mit suizidalem Verhalten von Kollegen und Gleichaltrigen sowie mit unsicheren Arbeitsplätzen, längeren Phasen finanzieller Schwierigkeiten und vorübergehender Arbeitslosigkeit (Ross et al., 2022; Chan et al., 2020). Branchenspezifische Initiativen zur Suizidprävention wie das australische Programm „Mates in Construction“ (Partner im Baugewerbe) haben sich nachweislich positiv auf die Suizidraten ausgewirkt, und die Durchführung ähnlicher Initiativen wird dringend empfohlen (Maheen et al., 2022).

Schlechte psychische Gesundheitsergebnisse haben erhebliche Auswirkungen auf die Unternehmensproduktivität und führen auch zu einer höheren Mitarbeiterfluktuation und Burnout am Arbeitsplatz. Absentismus und Präsentismus sind seit langem anerkannte negative Ergebnisse für Organisationen, die durch toxische Kulturen, geringes Vertrauen in die Organisation, fehlende Autonomie am Arbeitsplatz und ungünstige ergonomische Bedingungen geprägt sind. Diese Faktoren tragen zur Produktivität und zum Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei und haben Einfluss auf das berufliche Engagement und die Zufriedenheit. Ebenso wirken sich Fehlzeiten der Beschäftigten, Fluktuationsraten und Zufriedenheit am Arbeitsplatz auf das Produktivitätsniveau, die Einnahmen und die Gewinnspannen der Organisationen aus (CIF Ireland, 2020). Darüber hinaus haben arbeitsbedingte psychosoziale Stressfaktoren und ihre Folgen für die psychische Gesundheit, einschließlich Selbstmord, Auswirkungen auf die Attraktivität des Sektors, was für einen Sektor, der mit Arbeitskräftemangel konfrontiert ist und angesichts des anhaltenden demografischen Rückgangs Schwierigkeiten hat, Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten, von entscheidender Bedeutung ist.

Bekämpfung der organisatorischen Determinanten zum Schutz der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die besten Praktiken zur Vermeidung von schlechten psychischen Gesundheitsergebnissen in diesem Sektor sind Praktiken, die ganzheitliche Interventionen umfassen, bei denen individuelle und organisatorisch ausgerichtete Elemente miteinander kombiniert werden. Diese Interventionen erhöhen das Bewusstsein für die psychische Gesundheit in Unternehmen, was gleichzeitig die Stigmatisierung im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit verringert. Sie können Einzelpersonen Instrumente an die Hand geben, um psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zu bewerten und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter und ihrer Kollegen zu schützen. Solche Initiativen umfassen Schulungen zur psychischen Gesundheit und Intervention (z. B. Constructiv), die Verfügbarkeit von Ersthelfern für psychische Gesundheit in Unternehmen (z. B. The Lighthouse Construction Charity, MENTUPP) und Toolkits, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern helfen, psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zu erkennen und anzugehen (z. B. Fundación Laboral de la Construcción; Prevent).

Ganzheitliche Bemühungen umfassen auch Maßnahmen, die sich mit den organisatorischen Determinanten der psychischen Gesundheit befassen (z. B. Arbeitsbelastung, Zeitdruck, zwischenmenschliche Kommunikation), was in der Literatur und von den Akteuren des Sektors nachdrücklich empfohlen wird.

Zu den Initiativen, die auf die organisatorischen Determinanten der psychischen Gesundheit abzielen, gehören die Beseitigung prekärer Arbeitsbedingungen und die Einführung geschützter Arbeitsbedingungen und flexibler Arbeitsregelungen (z. B. Malareforbundet, PORR, EFBWW). Finanzielle Soforthilfeprogramme (z. B. PORR) sowie Arbeitsplätze und Länder, die ein integratives Arbeitsumfeld bieten (z. B. Malareforbundet, CTSP, Women in Construction), sind wirkungsvolle kollektive Initiativen, die die Auswirkungen psychosozialer Risiken auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abmildern. Darüber hinaus wird die Umsetzung der von den branchenspezifischen EU-Sozialpartnern erstellten Leitlinien zur Bewertung, Bewältigung und Verringerung organisatorischer psychosozialer Risiken im Baugewerbe den Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern eine starke Botschaft vermitteln, dass die Unternehmen ihr psychisches Wohlbefinden als ebenso wichtig erachten wie ihr physisches Wohlbefinden.

Interventionen am Arbeitsplatz müssen über den Einzelnen hinausgehen. Die Forschung zeigt, dass organisatorische Ansätze einen positiven Einfluss auf gesundheitsfördernde Verhaltensweisen und Arbeitsumgebungen haben (Grill et al., 2017). Vertragsbedingungen, Autonomie und Kontrolle der Arbeit, regelmäßige Überprüfungen der Arbeitsbelastung, Führungsstile und unterschiedliche Ansätze für die Ausführung von Aufgaben können psychosozialen organisatorischen Risiken entgegenwirken. In der Zwischenzeit werden Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit durch das Angebot von Karriereentwicklungsmöglichkeiten, bessere Gehälter und eine Aufwertung des beruflichen Status das Engagement und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöhen und damit die Produktivität steigern.

Weitere Forschung und Beratung

Ausgehend von den Gesamtergebnissen der Studie wurden in dieser Studie eine Reihe von Lehren für Forschende, Organisationen und politische Entscheidungstragende gezogen. Hierzu zählen:

- Diversifizierung der Forschungsmethoden und Schließung von Forschungslücken, insbesondere in Bezug auf LGBTQ+-Personen, Frauen, Digitalisierung, Klimawandel und Selbstmord;
- Umsetzung von gemischten, partizipativen Ansätzen (individuell und organisatorisch), die auf die organisatorischen Determinanten der psychischen Gesundheit abzielen. Die Ansätze sollten auf organisatorische Veränderungen sowie darauf ausgerichtet sein, psychosoziale Risiken parallel zu den Gefahren für die körperliche Gesundheit zu bewerten und anzugehen, und eine positive psychische Gesundheit am Arbeitsplatz fördern;
- Spezifische Interventionen im Bereich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, die Interventions- und Behandlungsdienste erleichtern, die Vertraulichkeit, regelmäßige Überprüfungen der Arbeitsbelastung und die Bereitstellung flexibler Arbeitsregelungen gewährleisten. Die Bereitstellung von Dienstleistungen für die Rückkehr an den Arbeitsplatz, die für die Genesung nach einer Episode einer psychischen Erkrankung von entscheidender Bedeutung sind, wird ebenfalls empfohlen;
- Einbeziehung der Bestimmungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, einschließlich der Bestimmungen betreffend psychosoziale Risiken und psychische Gesundheit, in Ausschreibungskriterien und Praktiken in der Lieferkette, Unterstützung von Bauunternehmen mit begrenzten Ressourcen zur Bekämpfung der psychischen Gesundheit und Sicherstellung, dass die Mitarbeitende von Arbeitsaufsichtsbehörden ausreichend geschult und qualifiziert sind, um die Umsetzung der nationalen Vorschriften im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sicherzustellen;
- Sicherstellung, dass Branchentarifverträge die Gesundheit in allen Politikbereichen berücksichtigen, einschließlich der psychischen Gesundheit und des Zusammenspiels von physischen Bedingungen und psychosozialen Risiken. Diese Perspektive sollte in Diskussionsforen, im sozialen Dialog sowie bei der Politikgestaltung und bei Gesetzgebungsinitiativen zur Verbesserung des psychischen Wohlbefindens in dieser Branche zur Norm werden. Es ist dringend notwendig, die Bedürfnisse von Frauen und Minderheiten in diese Diskussionen einzubeziehen;
- Unterstützung von Bauunternehmen mit begrenzten Ressourcen sowie von Selbstständigen bei der Bewältigung psychosozialer Risiken und dem Schutz der psychischen Gesundheit;
- Unterstützung und Förderung gemeinschaftlicher Ressourcen im Bereich der psychischen Gesundheit, um den Zugang zu spezialisierten Diensten zu verbessern;
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen nationalen Einrichtungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in der gesamten EU, um maßgeschneiderte Leitlinien für die Vielfalt von Berufen und Beschäftigten im Baugewerbe bereitzustellen.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) trägt zur Schaffung sichererer, gesünderer und produktiverer Arbeitsplätze in Europa bei. Die Agentur untersucht, entwickelt und verbreitet verlässliche, ausgewogene und unparteiische Informationen über Sicherheit und Gesundheit und organisiert europaweite Sensibilisierungskampagnen. Die 1994 von der Europäischen Union gegründete Agentur mit Sitz in Bilbao (Spanien) bringt Vertreter der Europäischen Kommission, der Regierungen der Mitgliedstaaten, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie führende Sachverständige aus den EU-Mitgliedstaaten und anderen Ländern zusammen.

**Europäische Agentur
für Sicherheit und Gesundheitsschutz am
Arbeitsplatz**

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Spanien

E-Mail: information@osha.europa.eu
<https://osha.europa.eu>