

OSH Pulse 2025: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Zeitalter von Klimawandel und Digitalisierung

Flash Eurobarometer – Zusammenfassung

Verfasserinnen: Sharon Belli und Femke De Keulenaer, Ipsos – European Public Affairs.

Projektmanagement: Maurizio Curtarelli und Pierre Bérastégui – Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA).

Diese Zusammenfassung wurde von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) in Auftrag gegeben. Die Inhalte, einschließlich aller geäußerten Meinungen und/oder 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, 2026

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.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Einleitung	5
1 Digitale Technologien am Arbeitsplatz	7
1.1 Die häufigsten Arten von digitalen Technologien, die am Arbeitsplatz eingesetzt werden	7
1.2 Zuweisung, Überwachung und Bewertung der Arbeit über digitale Geräte	8
1.3 Arbeit auf digitalen Plattformen	8
1.4 Fern-, Hybrid- und Vor-Ort-Arbeit: primärer Arbeitsort	8
1.5 Risiken für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Zusammenhang mit der Nutzung digitaler Technologien	9
2 Psychosoziale Risiken und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz	12
2.1 Psychosoziale Risikofaktoren	12
2.2 Wahrnehmungen von Arbeitsplatzunsicherheit	13
2.3 Gespräche über psychische Gesundheit am Arbeitsplatz	13
2.4 Initiativen zur Bewältigung von Stress und psychischen Gesundheitsproblemen am Arbeitsplatz	14
3 Klimawandel und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	16
3.1 Exposition gegenüber Risikofaktoren im Zusammenhang mit dem Klimawandel	16
3.2 Bedenken hinsichtlich des Klimawandels und der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	17
3.3 Präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit	18
4 Gesundheitszustand der Erwerbstätigen	20

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frage DX7 – Nutzen Sie für Ihre Haupttätigkeit eine der folgenden digitalen Technologien? (Mehrfachantworten möglich, % EU-27)	7
Abbildung 2: Frage A2 – Nutzt Ihres Wissens nach das Unternehmen, in dem Sie arbeiten, digitale Technologien, um ...? (% EU-27)	8
Abbildung 3: Frage DX6 – An welchem der folgenden Standorte haben Sie in den letzten 12 Monaten die meiste Zeit gearbeitet? (Mehrfachantworten möglich, % EU-27)	9
Abbildung 4: Frage A1 – Würden Sie sagen, die Nutzung digitaler Technologien an Ihrem Arbeitsplatz ...? (%; EU-27)	10
Abbildung 5: Frage B1 – Würden Sie sagen, dass Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Faktoren ausgesetzt sind? (%; EU-27)	12
Abbildung 6: Frage E2_3 – Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Stress und psychischer Gesundheit an Ihrem Arbeitsplatz zu oder nicht zu? Ich könnte meinen Arbeitsplatz in den nächsten sechs Monaten verlieren (in % nach Land, EU-27 und IS, NO, CH)	13
Abbildung 7: Frage E2 – Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Stress und psychischer Gesundheit an Ihrem Arbeitsplatz zu oder nicht zu? (%; EU-27)	14
Abbildung 8: Frage E1 – Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz folgende Initiativen? (%; EU-27)	15
Abbildung 9: Frage B2 – Würden Sie sagen, dass Sie in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit den folgenden Faktoren ausgesetzt waren? (%; EU-27)	16
Abbildung 10: Frage E2 – Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Stress und psychischer Gesundheit an Ihrem Arbeitsplatz zu oder nicht zu? (%; EU-27)	17
Abbildung 11: Frage E3 – Wurden an Ihrem Arbeitsplatz eine der folgenden Maßnahmen zur Vermeidung von Hitzestress und Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel am Arbeitsplatz eingeführt? (%; EU-27)	19
Abbildung 12: Frage C1 – Waren Sie in den letzten 12 Monaten von einem der folgenden gesundheitlichen Probleme betroffen, die durch Ihre Arbeit verursacht oder verschlimmert wurden? (Mehrfachantworten möglich, % EU-27)	20

Einleitung

In den Jahren nach der COVID-19-Pandemie hat sich die Lage im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verändert: Neue Herausforderungen sind entstanden und bestehende haben sich weiterentwickelt.

Erstens ist der vermehrte Einsatz digitaler Technologien am Arbeitsplatz, der lange vor der COVID-19-Pandemie begann, sich aber während der Pandemie erheblich beschleunigt hat – insbesondere in Bezug auf digitale Technologien, die Telearbeit ermöglichen –, zu einem festen Bestandteil der Arbeitswelt geworden, was sich in mehrfacher Hinsicht auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auswirkt. Zweitens haben die anhaltenden Veränderungen der Arbeitsmodelle und gesellschaftlichen Erwartungen die psychosozialen Risikofaktoren verstärkt. Drittens haben sich die zunehmenden Auswirkungen des Klimawandels als entscheidender Faktor für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erwiesen. Schließlich richtet sich der Fokus zunehmend auf die umfassenderen gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit, wobei das komplexe Zusammenspiel zwischen berufsbedingten Faktoren und der allgemeinen Gesundheit anerkannt wird.

Im Auftrag der EU-OSHA befragte Ipsos European Public Affairs in allen 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) sowie in Island und Norwegen eine repräsentative Stichprobe von Erwerbstätigen (abhängig Beschäftigte und Selbstständige) ab 16 Jahren. Zwischen dem 31. März und dem 14. April 2025 wurden 28 220 telefonische Befragungen (per Mobiltelefon) geführt. Auch in der Schweiz wurde eine repräsentative Stichprobe von Erwerbstätigen befragt, die Datenerhebung fand dort im Zeitraum vom 2. bis 7. April 2025 statt. In der Schweiz erfolgte die Erhebung online mittels computergestützter Internetbefragungen (CAWI) unter Heranziehung der Online-Panels von Ipsos und seines Partnernetzwerks.

Die in diesem Bericht dargestellten Umfragedaten sind auf bekannte Bevölkerungsanteile gewichtet. Die Durchschnittswerte für die EU-27 wurden entsprechend der Größe der erwerbstätigen Bevölkerung ab 16 Jahren in jedem EU-Mitgliedstaat gewichtet. Eine technische Anmerkung zu den bei der Umfrage angewandten Methoden ist diesem Bericht als Anhang beigefügt.

Anmerkung:

1. In dieser Zusammenfassung basieren die allgemeinen Ergebnisse und soziodemografischen Analysen auf Daten aus den 27 EU-Mitgliedstaaten (EU-27), während die Analysen auf Länderebene auch Island, Norwegen und die Schweiz umfassen.
2. Der Bericht befasst sich mit den Trendveränderungen auf nationaler Ebene im Vergleich zur OSH Pulse – Occupational safety and health in post-pandemic workplaces (Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz nach der Pandemie) (April-Mai 2022). Aufgrund von Änderungen an einzelnen Fragen des Umfragefragebogens von 2022, die auch im Fragebogen von 2025 enthalten sind, sollten Trendvergleiche mit Vorsicht vorgenommen werden.
3. Der Begriff „Prozentpunkt“ wird beim Vergleich zweier verschiedener Prozentsätze verwendet (Abkürzung: pp). Die Differenzen von Jahr zu Jahr werden anhand von Prozentsätzen berechnet, die auf die nächste ganze Zahl gerundet sind.
4. Da die Umfrageergebnisse Stichprobenfehlern unterliegen, sind nicht alle augenscheinlichen Unterschiede zwischen Gruppen, Ländern oder Jahren zwangsläufig statistisch signifikant. Daher werden im Text nur Unterschiede hervorgehoben, die statistisch signifikant sind (auf dem Niveau von 5 %), d. h. bei denen mit hinreichender Sicherheit davon ausgegangen werden kann, dass sie wahrscheinlich nicht zufällig aufgetreten sind.
5. Die Prozentangaben können 100 % überschreiten, wenn Mehrfachantworten möglich waren.

6. In diesem Bericht werden die Länder mit ihren offiziellen Abkürzungen bezeichnet, wie unten aufgeführt.

AT 	Österreich	DE 	Deutschland	NL 	Niederlande
BE 	Belgien	EL 	Griechenland	PL 	Polen
BG 	Bulgarien	HU 	Ungarn	PT 	Portugal
HR 	Kroatien	IE 	Irland	CY 	Zypern
CZ 	Tschechien	IT 	Italien	RO 	Rumänien
DK 	Dänemark	LV 	Lettland	SK 	Slowakei
EE 	Estland	LT 	Litauen	SI 	Slowenien
FI 	Finnland	LU 	Luxemburg	ES 	Spanien
FR 	Frankreich	MT 	Malta	SE 	Schweden
IS 	Island	NO 	Norwegen	CH 	Schweiz

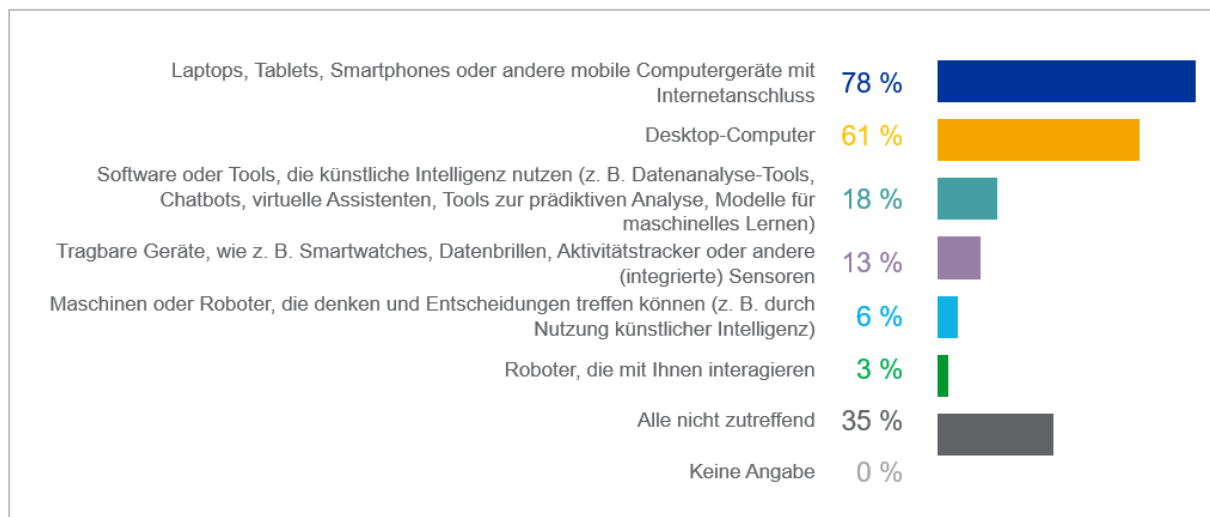
1 Digitale Technologien am Arbeitsplatz

1.1 Die häufigsten Arten von digitalen Technologien, die am Arbeitsplatz eingesetzt werden

Die am häufigsten genutzten digitalen Technologien sind **Laptops, Tablets, Smartphones oder andere mobile Geräte mit Internetanschluss**. 78 % der Erwerbstätigen in der gesamten EU geben an, sie zu nutzen (+ 4 Prozentpunkte im Vergleich zur im April-Mai 2022 durchgeführten OSH Pulse Umfrage). **Desktop-Computer** stehen an zweiter Stelle, 61 % der Erwerbstätigen geben an, sie zu nutzen. Etwa jede sechste erwerbstätige Person (18 %) verwendet **Software oder Tools, die künstliche Intelligenz nutzen**, z. B. Tools für die Datenanalyse, Chatbots, virtuelle Assistenten, Tools für prädiktive Analyse oder Modelle für maschinelles Lernen (+2 Prozentpunkte im Vergleich zu April-Mai 2022). Es folgen **tragbare Geräte** wie Smartwatches, Datenbrillen, Aktivitätstracker oder andere (integrierte) Sensoren, die den Umfragedaten zufolge von 13 % der Erwerbstätigen genutzt wurden. Ein kleinerer Anteil der Befragten gibt an, fortschrittliche Robotertechnologien für die Arbeit zu nutzen: 6 % verwenden **Maschinen oder Roboter, die denken und Entscheidungen treffen können** (z. B. durch Nutzung künstlicher Intelligenz), und 3 % **interagieren bei ihrer Arbeit mit Robotern**.

Insgesamt geben 90 % der Befragten in der gesamten EU an, mindestens eine der in der Umfrage aufgeführten digitalen Technologien zu nutzen. In den teilnehmenden Ländern bewegt sich dieser Anteil zwischen 78 % in Portugal und 96 % in Norwegen. Darüber hinaus geben 32 % der Befragten in der gesamten EU an, eine oder mehrere fortgeschrittene digitale Technologien zu nutzen.¹ Der Anteil der Erwerbstätigen, die für ihre Haupttätigkeit fortschrittliche digitale Technologien verwenden, ist in Dänemark am höchsten (48 %) und in Portugal am niedrigsten (17 %).

Abbildung 1: Frage DX7 – Nutzen Sie für Ihre Haupttätigkeit eine der folgenden digitalen Technologien? (Mehrfachantworten möglich, % EU-27)



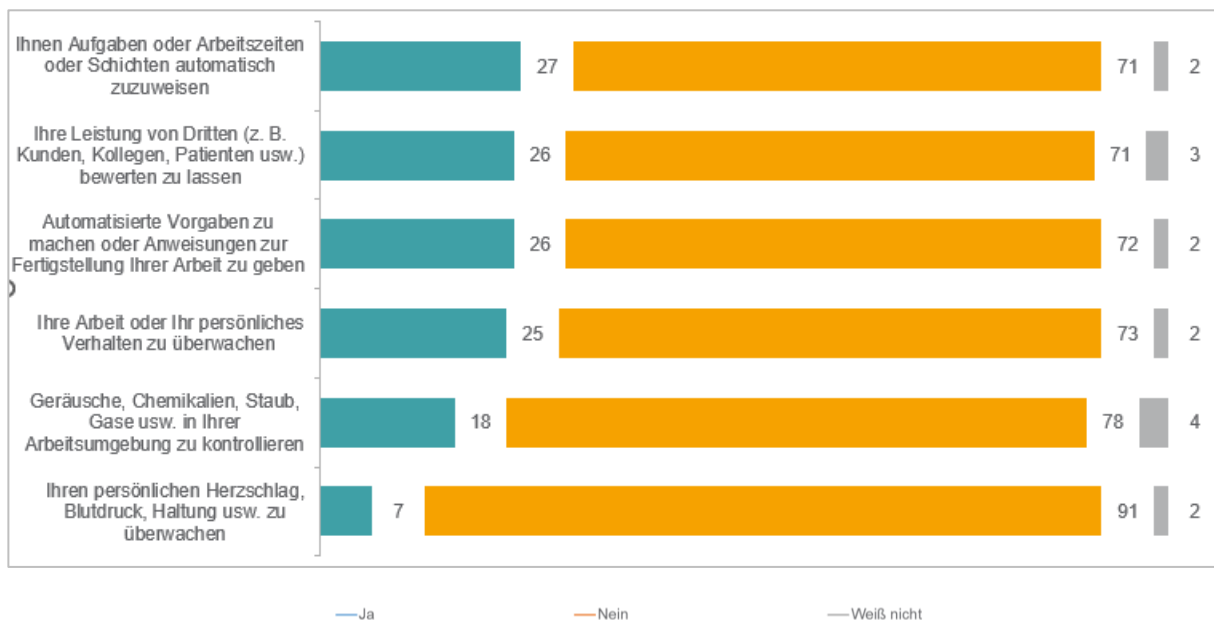
Grundlage: alle Befragten, EU-27 (n=25,688)

¹ Fortgeschrittene digitale Technologien: Software oder Tools, die künstliche Intelligenz nutzen, tragbare Geräte, Maschinen oder Roboter, die denken und Entscheidungen treffen können, Roboter, die mit Menschen interagieren

1.2 Zuweisung, Überwachung und Bewertung der Arbeit über digitale Geräte

Über ein Viertel der Beschäftigten (27 %) gibt an, dass ihr Arbeitgeber digitale Technologien nutzt, um **ihnen automatisch Aufgaben, Arbeitszeiten oder Schichten zuzuweisen**. Außerdem geben 26 % an, dass diese Technologien für die **Leistungsbewertung durch Dritte** (z. B. Kund:innen, Kolleg:innen, Patient:innen) verwendet werden, und weitere 26 % erwähnen **automatisierte Vorgaben oder Anweisungen zur Fertigstellung ihrer Arbeit**. Ein Viertel der Beschäftigten (25 %) gibt an, dass digitale Technologien zur **Überwachung oder Kontrolle ihrer Arbeit und ihres Verhaltens** eingesetzt werden. In Bezug auf die Umwelt- und Gesundheitsüberwachung gibt etwa ein Sechstel (18 %) an, dass digitale Geräte verwendet werden, um **Geräusche, Chemikalien, Staub, Gase usw. in ihrer Arbeitsumgebung zu kontrollieren**; ein weitaus kleinerer Anteil (7 %) berichtet, dass solche Technologien zur **Überwachung ihres Herzschlags, ihres Blutdrucks und ihrer Körperhaltung** eingesetzt werden.

Abbildung 2: Frage A2 – Nutzt Ihres Wissens das Unternehmen, in dem Sie arbeiten, digitale Technologien, um ...? (% EU-27)



Grundlage: alle Befragten, EU-27 (n=25,688)

1.3 Arbeit auf digitalen Plattformen

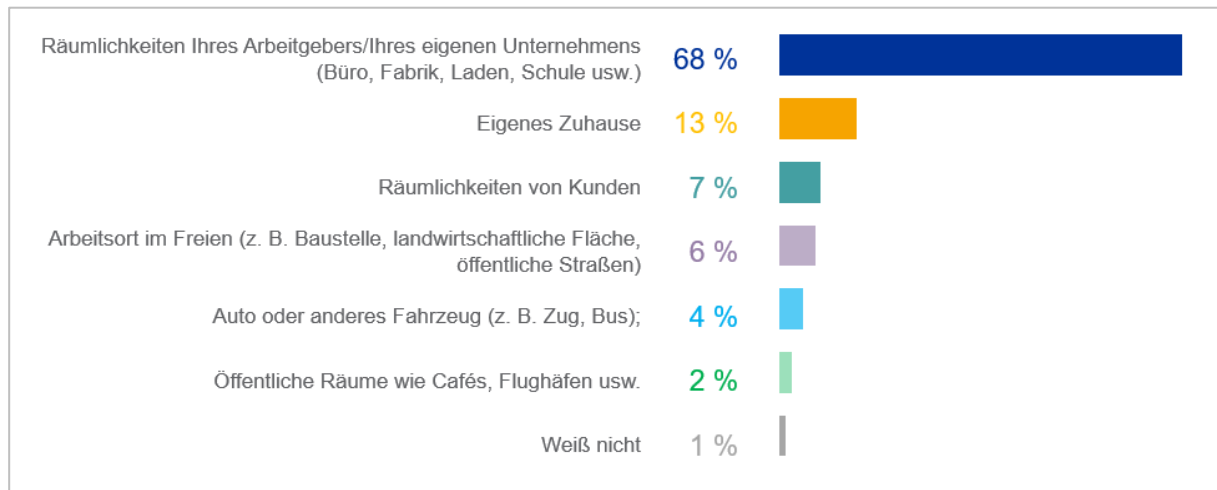
EU-weit geben 5 % der Erwerbstätigen an, in den letzten 12 Monaten zumindest einen Teil ihres Einkommens durch die Arbeit für eine digitale Plattform (z. B. Upwork, Freelancer, Clickworker, PeoplePerHour, Uber, Deliveroo, Handy, TaskRabbit und andere) **erzielt zu haben**. Auf Länderebene variiert der Anteil der Erwerbstätigen, die in den letzten 12 Monaten zumindest einen Teil ihres Einkommens durch die Arbeit für eine digitale Plattform erzielt haben zwischen 1 % in Frankreich und 18 % in Malta.

1.4 Fern-, Hybrid- und Vor-Ort-Arbeit: Primärer Arbeitsort

Die Mehrheit der Erwerbstätigen in der EU (68 %) arbeitete in den 12 Monaten vor der Erhebung überwiegend in den **Räumlichkeiten ihrer Arbeitgeber:innen/eigenen Unternehmen (Büro, Fabrik, Laden, Schule usw.)** (+ 3 Prozentpunkte gegenüber April-Mai 2022). Ein geringerer Anteil der Befragten gibt an, in den letzten 12 Monaten überwiegend **von zu Hause aus** (13 %), **in den Räumlichkeiten von Kund:innen** (7 %), an einem **Arbeitsort im Freien** (z. B. Baustelle,

landwirtschaftliche Fläche, öffentliche Straßen) (5 %), **in einem Auto oder einem anderen Fahrzeug** (z. B. Zug, Bus) (4 %) oder in **öffentlichen Räumen** wie Cafés, Flughäfen usw. (2 %) gearbeitet zu haben.

Abbildung 3: Frage DX6 – An welchem der folgenden Standorte haben Sie in den letzten 12 Monaten die meiste Zeit gearbeitet? (Mehrfachantworten möglich, % EU-27)

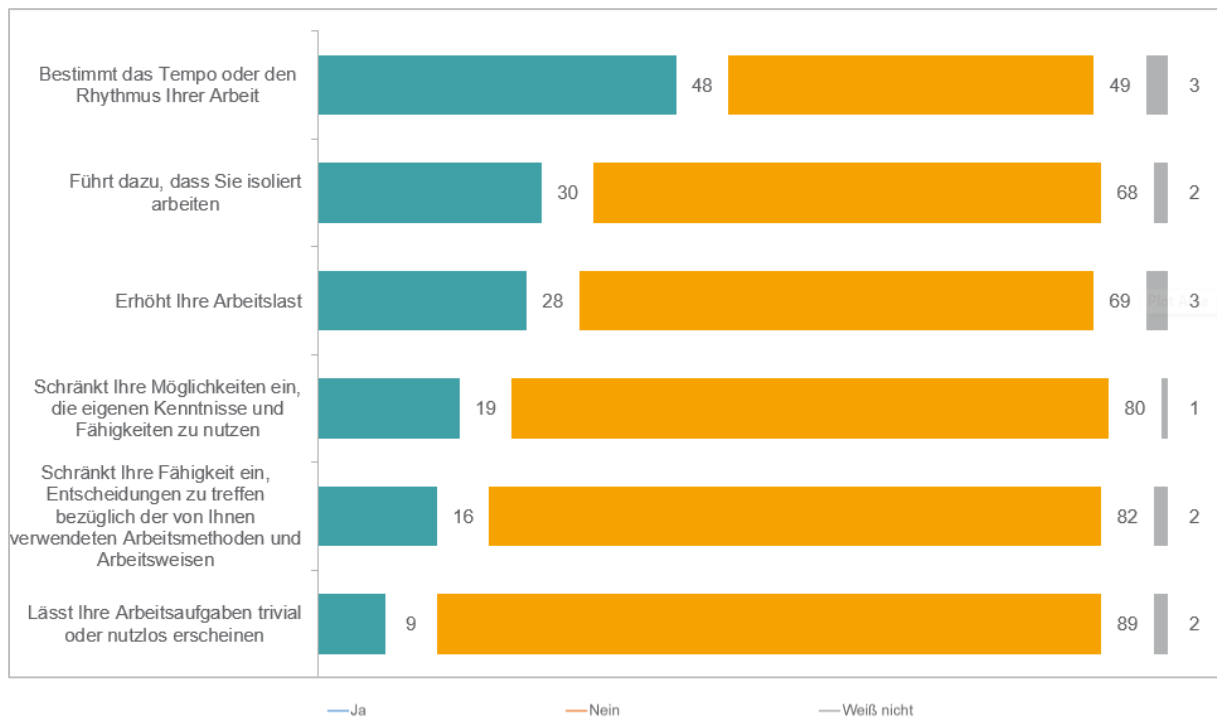


Grundlage: Alle Befragten, EU-27 (n=25,688)

1.5 Risiken für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Zusammenhang mit der Nutzung digitaler Technologien

Fast die Hälfte der Erwerbstätigen in der EU (48 %) gibt an, dass **die Nutzung digitaler Technologien am Arbeitsplatz das Tempo oder den Rhythmus ihrer Arbeit bestimmt**. Drei von zehn Befragten (30 %) geben an, dass diese Technologien **dazu führen, dass sie isoliert arbeiten**, und ein etwas geringerer Anteil (28 %) erwähnt **eine erhöhte Arbeitslast**. Weniger als zwei von zehn Befragten geben an, dass digitale Technologien an ihrem Arbeitsplatz **die Möglichkeiten zur Nutzung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten** (19 %) oder ihre **Fähigkeit, Entscheidungen bezüglich der von ihnen verwendeten Arbeitsmethoden und Arbeitsweisen zu treffen**, (16 %) **einschränken**. Ein weitaus kleinerer Anteil (9 %) gibt an, dass digitale Technologien **ihre Arbeitsaufgaben trivial oder nutzlos erscheinen lassen**.

In 17 der 30 betrachteten Länder gibt die Mehrheit der Erwerbstätigen an, dass die Nutzung digitaler Technologien an ihrem Arbeitsplatz das Arbeitstempo bestimmt. Der Anteil der Erwerbstätigen, die diese Ansicht vertreten, variiert zwischen 32 % in Island und 70 % in Griechenland. Nahezu die Hälfte der Befragten in Italien (49 %), Irland (48 %) und Malta (48 %) geben an, dass der Einsatz digitaler Technologien dazu führt, dass sie isoliert arbeiten. Dies gilt hingegen für nur 5 % der Befragten in Island. In zehn Ländern geben mindestens 30 % an, dass die Nutzung digitaler Technologien ihre Arbeitslast erhöht. Den Daten zufolge sind Erwerbstätige in Österreich (37 %) und Irland (36 %) am häufigsten davon betroffen, während der niedrigste Anteil erneut auf Island (11 %) entfällt, gefolgt von Estland (12 %) und Tschechien (14 %).

Abbildung 4: Frage A1 – Würden Sie sagen, die Nutzung digitaler Technologien an Ihrem Arbeitsplatz ...? (%; EU-27)

Grundlage: alle Befragten, EU-27 (n=25,688)

Betrachtet man **die Berufskategorien**, so zeigt sich, dass 49 % der Angehörigen akademischer, technischer oder leitender Berufe und 48 % der Angehörigen der Büro-, Verkaufs- oder Dienstleistungsberufe angeben, dass die Nutzung digitaler Technologien ihr Arbeitstempo bestimmt, im Vergleich zu 44 % der qualifizierten, gering qualifizierten oder ungelernten Arbeitskräfte und landwirtschaftlichen Arbeitskräfte. Im Gegensatz dazu geben 30 % der qualifizierten, gering qualifizierten oder ungelernten Arbeitskräfte und landwirtschaftlichen Arbeitskräfte an, dass digitale Technologien ihre Arbeitslast erhöhen, verglichen mit 27 % sowohl der Angehörigen der Büro-, Verkaufs- oder Dienstleistungsberufe als auch der Angehörigen akademischer, technischer oder leitender Berufe.

Beschäftigte in **Kleinstunternehmen (weniger als 10 Mitarbeiter:innen)** geben häufiger an, dass der Einsatz digitaler Technologien an ihrem Arbeitsplatz dazu führt, dass sie isoliert arbeiten: 34 % der Beschäftigten in den kleinsten Betrieben sind von diesen Auswirkungen betroffen, verglichen mit 30 % der Beschäftigten in Betrieben mit 10 bis 49 oder 50 bis 249 Beschäftigten und 28 % der Beschäftigten in den größten Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten.

In Bezug auf die **Tätigkeitsbereiche** ist festzustellen, dass Erwerbstätige in der Landwirtschaft, im Gartenbau, in der Forstwirtschaft oder in der Fischerei (35 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (30 %) eher zu der Aussage neigen, dass der Einsatz digitaler Technologien ihre Arbeitslast erhöht. In anderen Sektoren hingegen sind niedrigere Zahlen zu verzeichnen, insbesondere in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie, Finanzen, freiberufliche, wissenschaftliche oder technische Dienstleistungen (25 %) und Dienstleistungen im Zusammenhang mit Bildung (24 %). Im verarbeitenden Gewerbe und im Ingenieurwesen ist der Anteil der Befragten, die angeben, dass ihr Arbeitstempo oder ihr Arbeitsrhythmus von digitalen Technologien bestimmt wird, am höchsten (51 %), dicht gefolgt von den Sektoren Information, Kommunikation, Finanzen und freiberufliche Dienstleistungen (50 %). Auch das Risiko, isoliert zu arbeiten, variiert je nach Sektor: Soziale, kulturelle, persönliche und andere Dienstleistungen (33 %) sowie Landwirtschaft, verarbeitendes Gewerbe, Handel/Verkehr und Informations-/Kommunikationstechnologie (32 %) weisen den höchsten Anteil an Befragten auf, die über diese Auswirkungen berichten. Schließlich geben Erwerbstätige in der

Landwirtschaft, im Gartenbau, in der Forstwirtschaft oder in der Fischerei am häufigsten an, dass digitale Technologien die Möglichkeiten zur Nutzung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten einschränken (24 %). Im Gegensatz dazu melden Unternehmen in den Sektoren Gas-, Strom- oder Wasserversorgung sowie Bergbau oder Gewinnung von Steinen und Erden dieses Risiko am seltensten (16 %).

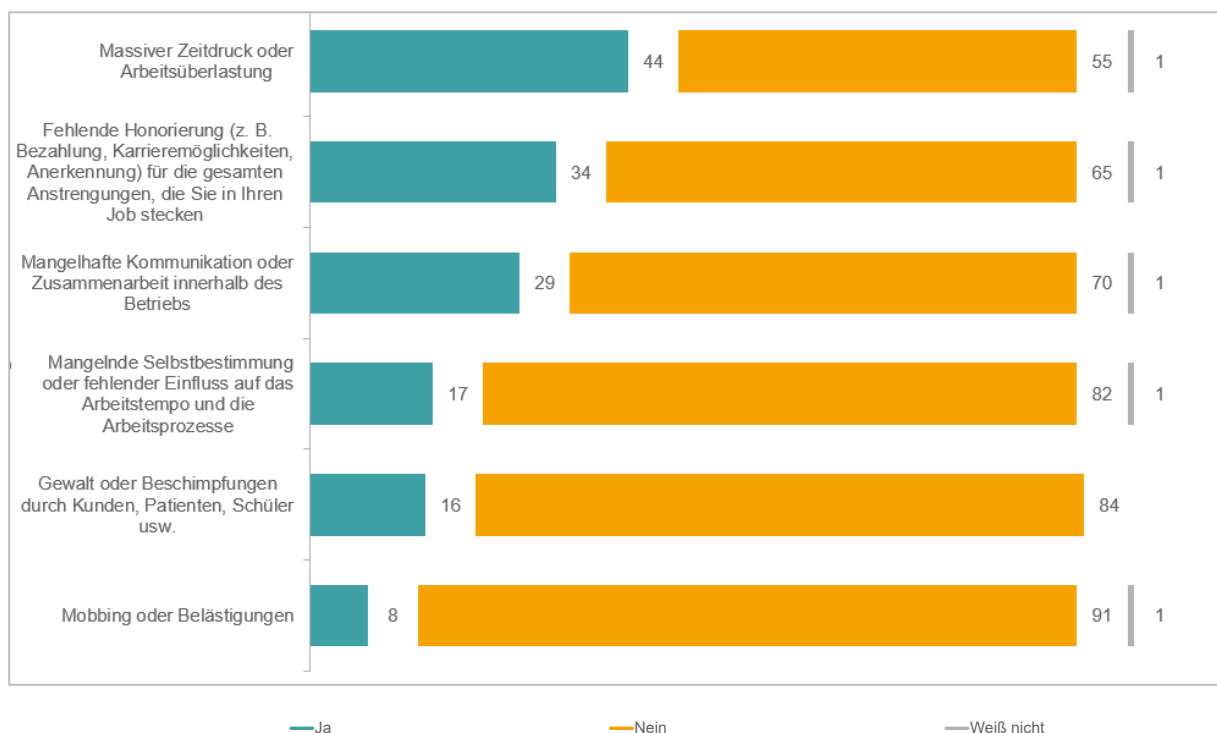
2 Psychosoziale Risiken und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

2.1 Psychosoziale Risikofaktoren

Mehr als vier von zehn Befragten in der gesamten EU (44 %) geben an, dass sie **massivem Zeitdruck oder Arbeitsüberlastung** ausgesetzt sind. Etwa ein Drittel der Befragten (34 %) berichtet von **fehlender Honorierung** (z. B. Bezahlung, Karriereöglichkeiten, Anerkennung) für die gesamten Anstrengungen, die sie in ihren Job stecken, gefolgt von 29 %, die eine **mangelhafte Kommunikation oder Zusammenarbeit innerhalb ihres Betriebs** melden.

Ein geringerer Anteil berichtet von **mangelnder Selbstbestimmung oder fehlendem Einfluss** auf das Arbeitstempo oder die Arbeitsprozesse (17 %) sowie von **Gewalt oder Beschimpfungen** durch Kund:innen, Patient:innen, Schüler:innen usw. (16 %). Schließlich gibt fast ein Zehntel (8 %) an, am Arbeitsplatz **Belästigungen oder Mobbing** ausgesetzt zu sein.

Abbildung 5: Frage B1 – Würden Sie sagen, dass Sie bei Ihrer Arbeit den folgenden Faktoren ausgesetzt sind? (%; EU27)



Grundlage: alle Befragten, EU-27 (n=25,688)

Betrachtet man die Ergebnisse nach **Berufsgruppen**, so zeigt sich, dass massiver Zeitdruck oder Arbeitsüberlastung bei Angehörigen akademischer, technischer oder leitender Berufe (47 %) häufiger vorkommen als bei qualifizierten, gering qualifizierten oder ungelernten Arbeitskräften (einschließlich landwirtschaftlicher Arbeitskräfte) (42 %) und Angehörigen der Büro-, Verkaufs- oder Dienstleistungsberufe (43 %).

Die Exposition der Erwerbstätigen gegenüber arbeitsbedingten psychosozialen Risikofaktoren variiert je nach **Größe der Arbeitsstätte**. Während beispielsweise 32 % der Mitarbeitenden in großen Unternehmen (250+ Beschäftigte), 31 % in kleinen Unternehmen (10-49 Beschäftigte) und 30 % in mittleren Unternehmen (50-249 Beschäftigte) angeben, mit einer mangelhaften Kommunikation oder Zusammenarbeit innerhalb des Betriebs zu kämpfen, betrifft dies nur 23 % der Mitarbeiter:innen in Kleinstunternehmen (< 10 Beschäftigte).

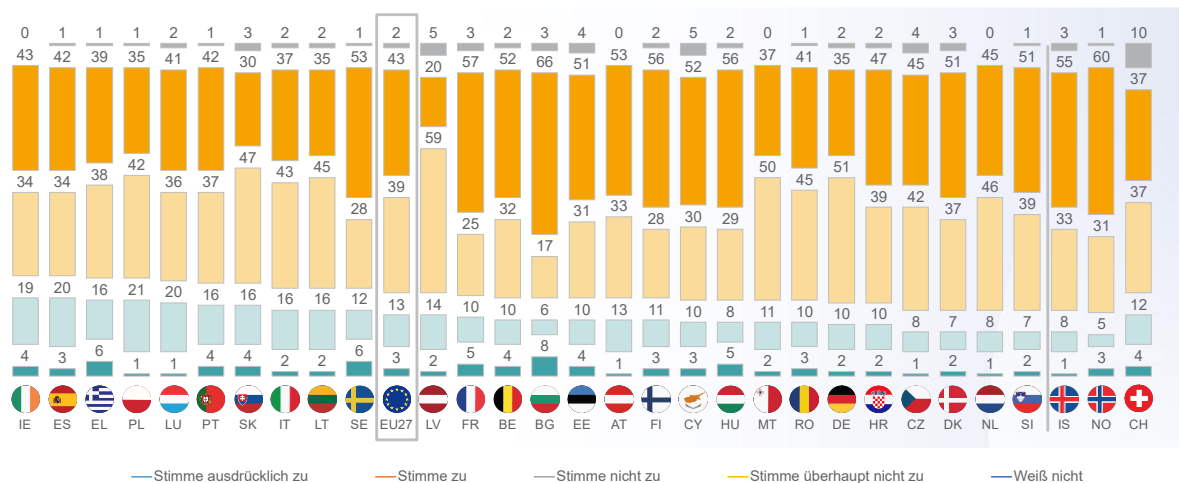
Befragte im Bereich **Gesundheits- oder Sozialdienstleistungen** sind am stärksten von arbeitsbedingten psychosozialen Risiken betroffen. In diesem Sektor geben 50 % an, unter massiven Zeitdruck und Arbeitsüberlastung zu leiden, verglichen mit dem sektorenübergreifenden Durchschnitt von 45 %. Darüber hinaus berichten 41 % von fehlender Honorierung (z. B. Bezahlung, Karrieremöglichkeiten, Anerkennung) für die gesamten Anstrengungen, die sie in ihren Job stecken, verglichen mit dem sektorenübergreifenden Durchschnitt von 33 %. Ebenso geben 25 % der Befragten im Gesundheits- und Sozialwesen an, Gewalt oder Beschimpfungen durch Kund:innen, Patient:innen, Schüler:innen usw. ausgesetzt zu sein, was deutlich über dem sektorenübergreifenden Durchschnitt von 15 % liegt.

2.2 Wahrnehmungen von Arbeitsplatzunsicherheit

Auf die Frage nach der Arbeitsplatzunsicherheit, einem weiteren wichtigen psychosozialen Risikofaktor, geben 16 % der **Befragten** in der EU an, dass sie **innerhalb der nächsten sechs Monate ihren Arbeitsplatz verlieren könnten**. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in der EU (82 %) teilt diese Besorgnis über einen möglichen Arbeitsplatzverlust in der unmittelbaren Zukunft jedoch nicht.

Der höchste Anteil von Beschäftigten, die der Aussage zustimmen, dass sie ihren Arbeitsplatz in den nächsten sechs Monaten verlieren könnten, ist in Irland und Spanien (jeweils 23 %), Griechenland und Polen (jeweils 22 %) sowie Luxemburg (21 %) zu beobachten. Im Gegensatz dazu fühlen sich Beschäftigte in Tschechien, Dänemark, Island, den Niederlanden, Norwegen und Slowenien am sichersten, wobei nur 8 % bis 9 % ihre Besorgnis über einen möglichen Arbeitsplatzverlust zum Ausdruck bringen.

Abbildung 6: Frage E2_3 – Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Stress und psychischer Gesundheit an Ihrem Arbeitsplatz zu oder nicht zu? Ich könnte meinen Arbeitsplatz in den nächsten sechs Monaten verlieren (in % nach Land, EU-27 und IS, NO, CH)



Grundlage: alle Befragten (n=28,220)

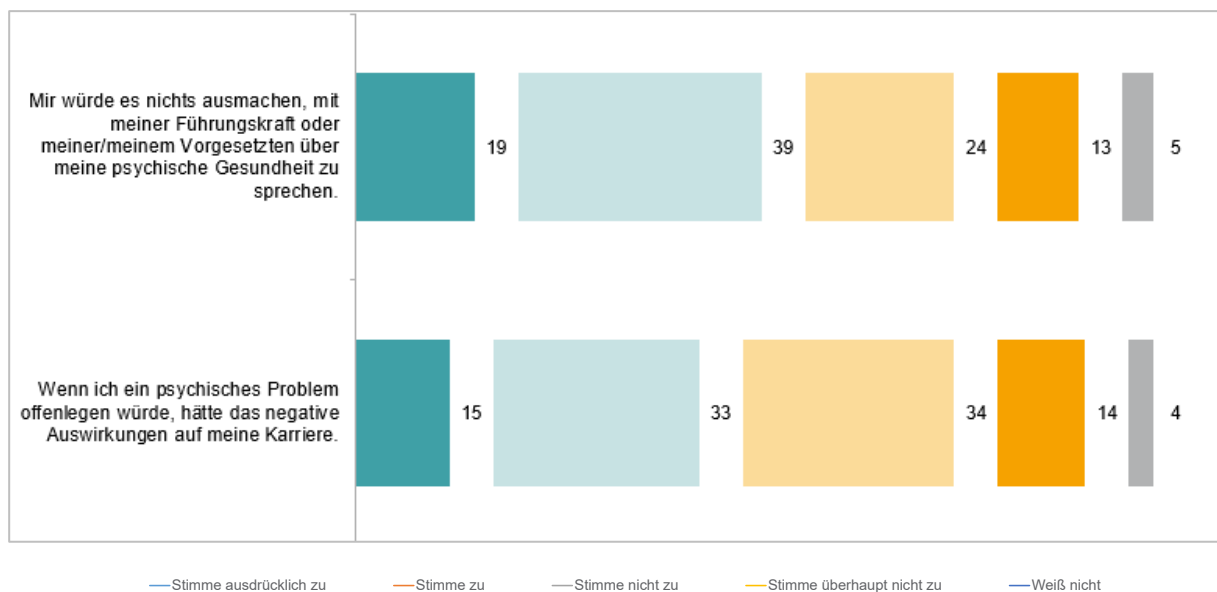
2.3 Gespräche über psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Im Einklang mit den Ergebnissen der im April-Mai 2022 durchgeführten OSH Pulse sind Beschäftigte in der EU geteilter Meinung darüber, ob sich die Offenlegung **einer psychischen Erkrankung negativ auf ihre Karriere auswirken würde**: 15 % „stimmen ausdrücklich zu“ und 33 % „stimmen zu“, dass dies der Fall sein könnte, 14 % „stimmen überhaupt nicht zu“ und 34 % „stimmen nicht zu“. Des Weiteren würde es fast sechs von zehn Beschäftigten **nichts ausmachen, mit einer Führungskraft oder ihrem bzw. ihrer Vorgesetzten über ihre psychische Gesundheit zu sprechen** (19 % „stimmen ausdrücklich zu“ und 39 % „stimmen zu“).

Eine große Mehrheit der Beschäftigten in Tschechien (60 %), Frankreich und Italien (jeweils 63 %), Zypern (67 %) und Griechenland (69 %) „stimmt ausdrücklich zu“ oder „stimmt zu“, dass die Offenlegung einer psychischen Erkrankung negative Auswirkungen auf ihre Karriere haben könnte. In 14 Ländern vertritt die Mehrheit der Beschäftigten nicht die Ansicht, dass sich die Offenlegung einer psychischen Erkrankung negativ auf ihre Karriere auswirken könnte. Dieser Anteil ist am höchsten in Island (82 %), Ungarn (71 %) und Schweden (70 %).

Etwa acht von zehn Beschäftigten in Finnland (80 %), Schweden (80 %) und Dänemark (81 %) „stimmen zu“ oder „stimmen ausdrücklich zu“, dass es ihnen nichts ausmachen würde, mit einer Führungskraft oder ihrem bzw. ihrer Vorgesetzten über ihre psychische Gesundheit zu sprechen. Im Gegensatz dazu antwortete in Ungarn insgesamt weniger als die Hälfte der Beschäftigten (32 %), dass es ihnen nichts ausmachen würde, mit ihrem Vorgesetzten über ein psychisches Problem zu sprechen.

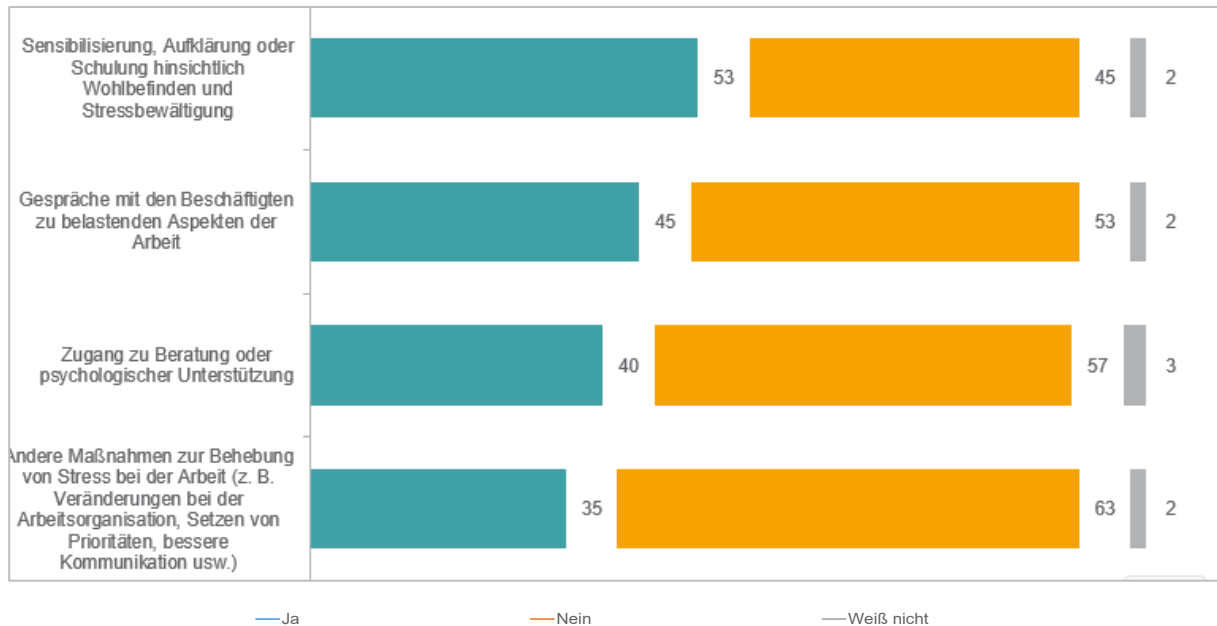
Abbildung 7: Frage E2 – Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Stress und psychischer Gesundheit an Ihrem Arbeitsplatz zu oder nicht zu? (%; EU-27)



Grundlage: Alle Befragten, EU-27 (n=25,688)

2.4 Initiativen zur Bewältigung von Stress und psychischen Gesundheitsproblemen am Arbeitsplatz

Eine knappe Mehrheit der Beschäftigten (53 %) gibt an, dass an ihrem Arbeitsplatz **Sensibilisierungsmaßnahmen, Aufklärung oder Schulungen** zum Thema Wohlbefinden und Stressbewältigung durchgeführt bzw. angeboten werden. 45 % berichten, dass **Gespräche mit den Beschäftigten zu belastenden Aspekten ihrer Arbeit durchgeführt werden**, und 40 % der Beschäftigten haben **Zugang zu Beratung oder psychologischer Unterstützung**. **Weitere Maßnahmen** zur Behebung von Stress bei der Arbeit, wie Veränderungen bei der Arbeitsorganisation, Prioritätensetzung und bessere Kommunikation, werden von 35 % der Beschäftigten genannt.

Abbildung 8: Frage E1 – Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz folgende Initiativen? (%; EU-27)

Grundlage: Alle Befragten, EU-27 (n=25,688)

Angehörige **akademischer, technischer oder leitender Berufe** und Angehörige der **Büro-, Verkaufs- oder Dienstleistungsberufe** berichten häufiger als qualifizierte, gering qualifizierte oder ungelernte Arbeitskräfte von Präventionsmaßnahmen an ihrem Arbeitsplatz. Dies gilt für Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen (gemeldet von 54 % bis 56 % der Befragten in den oben genannten Berufen gegenüber 47 % der qualifizierten, gering qualifizierten oder ungelernten Arbeitskräfte), Beratung oder psychologische Unterstützung (41 % gegenüber 33 %) und Anhörung von Beschäftigten zu belastenden Aspekten (45 % bis 46 % gegenüber 40 %).

Je **größer das Unternehmen**, desto eher geben Beschäftigte an, dass Initiativen zum Thema Wohlbefinden und Stressbewältigung am Arbeitsplatz umgesetzt werden. Beispielsweise geben 66 % der Beschäftigten in großen Unternehmen (250+ Mitarbeitende) an, dass an ihrem Arbeitsplatz Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen angeboten werden, während dies bei 55 % der Beschäftigten in mittleren Unternehmen (50-249 Mitarbeitenden), 50 % in kleinen Unternehmen (10-49 Mitarbeitende) und 42 % in Kleinstunternehmen (< 10 Mitarbeitende) der Fall ist.

3 Klimawandel und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

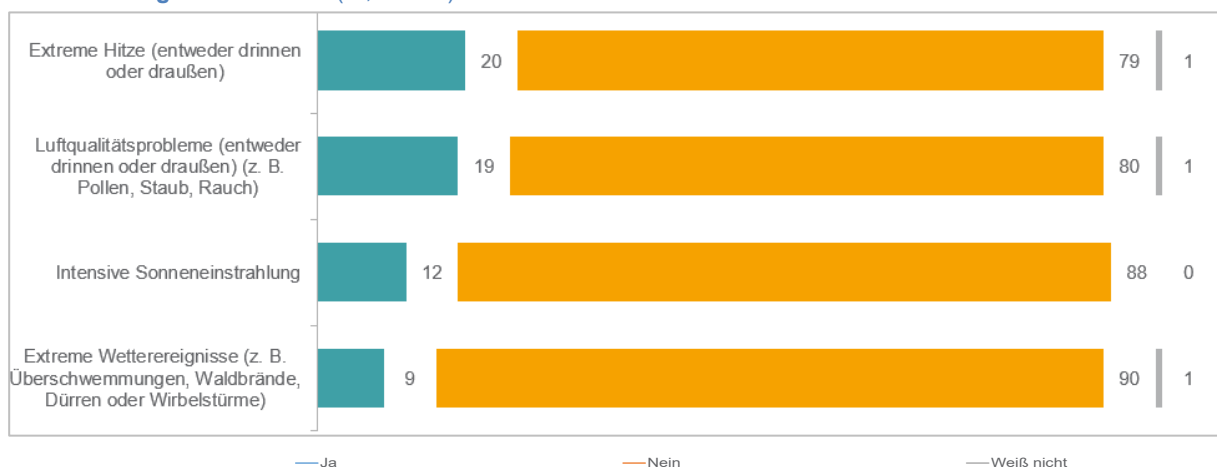
3.1 Exposition gegenüber Risikofaktoren im Zusammenhang mit dem Klimawandel

EU-weit geben 33 % der Beschäftigten an, in den letzten 12 Monaten **am Arbeitsplatz mindestens einem Risikofaktor im Zusammenhang mit dem Klimawandel ausgesetzt** gewesen zu sein. Konkret berichten 20 % der Beschäftigten über eine Exposition gegenüber **extremer Hitze** (entweder drinnen oder draußen) und 19 % über **Luftqualitätsprobleme** wie Pollen, Staub oder Rauch (entweder drinnen oder draußen). 12 % bzw. 9 % geben an, von **intensiver Sonneneinstrahlung** bzw. von **extremen Wetterereignissen** (z. B. Überschwemmungen, Waldbränden, Dürren oder Wirbelstürmen) betroffen gewesen zu sein.²

Griechenland weist mit 35 % den höchsten Anteil an Beschäftigten auf, die in den letzten 12 Monaten extremer Hitze ausgesetzt waren. Es folgen Zypern (30 %), Kroatien (28 %), die Slowakei und Malta (jeweils 27 %). Am anderen Ende des Länderrangliste sind Norwegen (7 %) und Schweden (12 %), wo Befragte am seltensten extreme Hitze am Arbeitsplatz meldeten.

Die höchsten Anteile von Beschäftigten, die über Luftqualitätsprobleme (entweder drinnen oder draußen) am Arbeitsplatz berichten, wurden in Österreich (32 %), Finnland (31 %) und Griechenland (30 %) verzeichnet, dicht gefolgt von Zypern (28 %), Polen und Malta (jeweils 27 %). Im Gegensatz dazu ist die Exposition gegenüber Luftqualitätsproblemen am Arbeitsplatz bei Beschäftigten in Deutschland (13 %), Irland und Ungarn (beide 14 %) am geringsten.

Abbildung 9: Frage B2 – Würden Sie sagen, dass Sie in den letzten 12 Monaten bei der Arbeit den folgenden Faktoren ausgesetzt waren? (%; EU-27)



Grundlage: alle Befragten, EU-27 (n=25,688)

Die Mehrheit der **qualifizierten, gering qualifizierten und ungelernten Arbeitskräfte** war extremer Hitze (entweder drinnen oder draußen) (55 %) oder Luftqualitätsproblemen (z. B. Pollen, Staub, Rauch) (53 %) ausgesetzt, während dies nur auf 10 % der Angehörigen der akademischen Berufe und Büroangestellten zutraf. Ebenso geben 35 % der qualifizierten, gering qualifizierten und ungelernten Arbeitskräfte an, intensiver Sonneneinstrahlung ausgesetzt gewesen zu sein, verglichen mit 5 % der Angehörigen akademischer, technischer oder leitender Berufe sowie der Angehörigen der Büro-, Verkaufs- oder Dienstleistungsberufe.

² Die Analyse zum Thema Klimawandel und Sicherheit am Arbeitsplatz stellt eine neue Ergänzung dieser Studie dar. Da die in diesem Kapitel erörterten Fragen erstmals in dieser Erhebungswelle gestellt wurden, sind keine Vergleiche mit früheren Daten möglich.

Auch die Exposition gegenüber Risikofaktoren im Zusammenhang mit dem Klimawandel ist je nach **Sektor** unterschiedlich. Arbeitskräfte in der Landwirtschaft, im Gartenbau, in der Forstwirtschaft oder in der Fischerei geben die höchste Exposition gegenüber extremer Hitze (entweder drinnen oder draußen) an (35 %), gefolgt – mit Abstand – von Arbeitskräften im Baugewerbe (26 %) und in der Gas-, Strom- oder Wasserversorgung, im Bergbau oder in der Gewinnung von Steinen und Erden (24 %). Andere Sektoren weisen ein niedrigeres Expositionsniveau auf (zwischen 17 % und 21 %). Ein ähnliches Muster ist bei Luftqualitätsproblemen (entweder drinnen oder draußen), z. B. Pollen, Staub oder Rauch, zu beobachten.

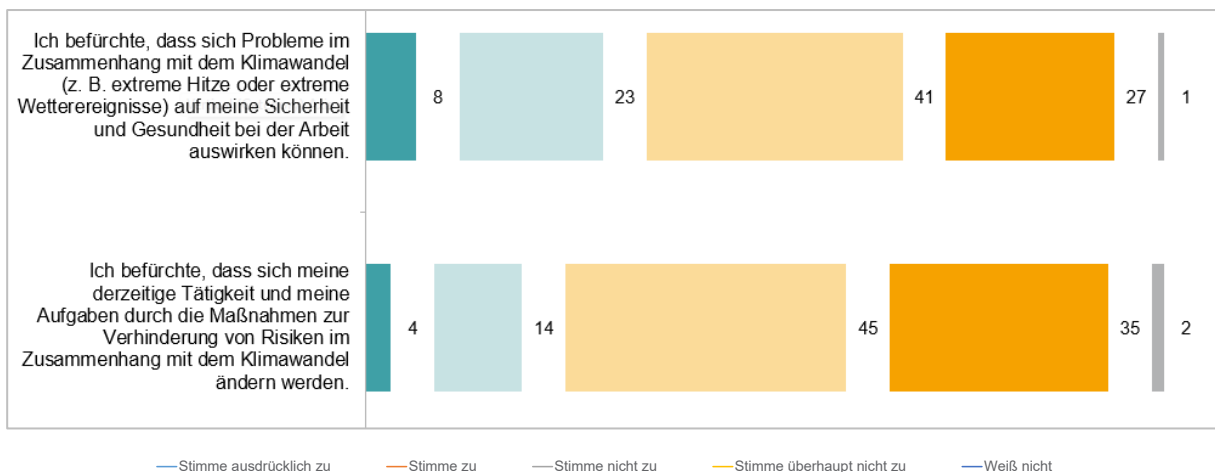
3.2 Bedenken hinsichtlich des Klimawandels und der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Drei von zehn Befragten **befürchten, dass Probleme im Zusammenhang mit dem Klimawandel (z. B. extreme Hitze oder extreme Wetterereignisse) ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beeinträchtigen können** (8 % „stimmen ausdrücklich zu“ und 23 % „stimmen zu“). Im Gegensatz dazu stimmen 68 % dieser Aussage nicht zu (41 % „stimmen nicht zu“ und 27 % „stimmen überhaupt nicht zu“). Ein kleinerer Anteil der Befragten **befürchtet, dass sich ihr aktueller Arbeitsplatz und ihre derzeitigen Aufgaben durch Maßnahmen zur Verhinderung von Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel ändern werden** (4 % „stimmen ausdrücklich zu“ und 14 % „stimmen zu“), während eine große Mehrheit (80 %) dieser Aussage nicht zustimmt (45 % „stimmen nicht zu“ und 35 % „stimmen überhaupt nicht zu“).

In Griechenland (51 %) und Spanien (50 %) antworten die Befragten auf die Aussage „Ich befürchte, dass sich Probleme im Zusammenhang mit dem Klimawandel (z. B. extreme Hitze oder extreme Wetterereignisse) auf meine Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auswirken können“ am ehesten mit „stimme ausdrücklich zu“ oder „stimme zu“. Auch in Portugal (47 %), Italien (42 %), Zypern und Malta (jeweils 41 %) ist die allgemeine Zustimmung hoch. In Dänemark und Island hingegen stimmt weniger als ein Zehntel (jeweils 9 %) dieser Aussage zu, gefolgt von Norwegen (10 %) und Estland (15 %).

Beschäftigte in Luxemburg (37 %), gefolgt von Portugal (31 %), antworteten auf die Aussage „Ich befürchte, dass sich meine derzeitige Tätigkeit und meine Aufgaben durch die Maßnahmen zur Verhinderung von Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel ändern werden“ eher mit „stimme ausdrücklich zu“ oder „stimme zu“ als ihre Kolleginnen und Kollegen in anderen Ländern. Im Gegensatz dazu antworteten weniger als zehn Prozent der Beschäftigten in Estland (9 %), Dänemark, Finnland und Schweden (jeweils 8 %) sowie Island (6 %) und den Niederlanden (5 %) auf diese Aussage mit „stimme ausdrücklich zu“ oder „stimme zu“.

Abbildung 10: Frage E2 – Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu Stress und psychischer Gesundheit an Ihrem Arbeitsplatz zu oder nicht zu? (%; EU-27)



Grundlage: alle Befragten, EU-27 (n=25,688)

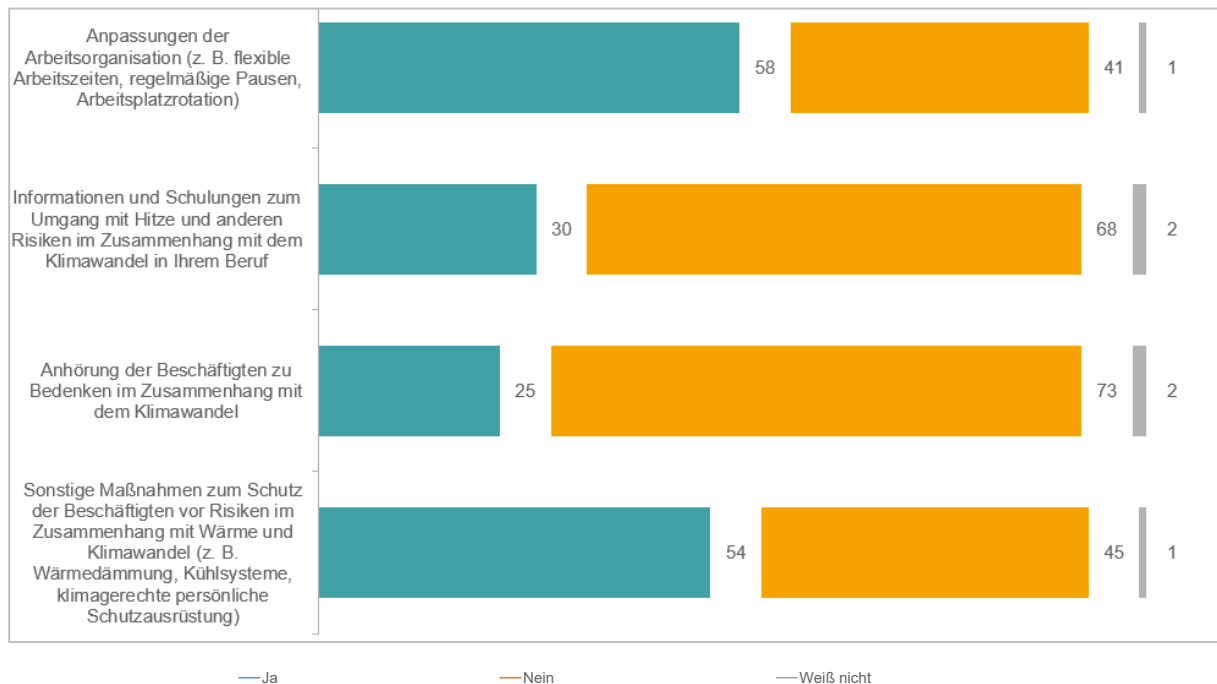
Beschäftigte in der **Landwirtschaft, im Gartenbau, in der Forstwirtschaft oder in der Fischerei** stimmen eher zu, dass sich Probleme im Zusammenhang mit dem Klimawandel auf ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auswirken können (40 % gegenüber 26-33 % in anderen Sektoren). Ebenso sind Beschäftigte in der Landwirtschaft, im Gartenbau, in der Forstwirtschaft oder in der Fischerei eher der Meinung, dass sich ihre derzeitige Tätigkeit und ihre Aufgaben durch die Maßnahmen zur Verhinderung von Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel ändern könnten (29 % gegenüber 16-21 % in anderen Sektoren).

3.3 Präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit

Anpassungen der Arbeitsorganisation (z. B. flexible Arbeitszeiten, regelmäßige Pausen, Arbeitsplatzrotation) sind die häufigste Maßnahme zur Vorbeugung von Hitzestress und Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel bei der Arbeit, wobei die Mehrheit der Beschäftigten (58 %) angibt, dass sie an ihrem Arbeitsplatz verfügbar sind. Drei von zehn Beschäftigten (30 %) erwähnen, dass **Informationen und Schulungen zum Umgang mit Hitze und anderen Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel an ihrem Arbeitsplatz verfügbar sind. Die Anhörung der Beschäftigten zu Bedenken im Zusammenhang mit dem Klimawandel** ist die am wenigsten verbreitete Maßnahme, wobei 25 % der Beschäftigten angeben, dass sie an ihrem Arbeitsplatz verfügbar ist. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (54 %) gibt an, dass an ihrem Arbeitsplatz **sonstige Maßnahmen** zum Schutz der Beschäftigten vor Risiken im Zusammenhang mit Wärme und Klimawandel (z. B. Wärmedämmung, Kühlsysteme, klimagerechte persönliche Schutzausrüstung) zur Verfügung stehen.

In 26 der 30 Länder, die im Rahmen von OSH Pulse befragt wurden, berichtet eine Mehrheit der Beschäftigten, dass an ihren Arbeitsplätzen Anpassungen der Arbeitsorganisation (z. B. flexible Arbeitszeiten, regelmäßige Pausen, Arbeitsplatzrotation) zur Verfügung stehen, um Hitzestress und Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel zu vermeiden. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten in Lettland (67 %), Luxemburg (68 %), den Niederlanden (72 %), Österreich (73 %) und Malta (76 %) geben die Verfügbarkeit dieser Maßnahmen an. Im Gegensatz dazu gibt etwa jeder vierte Beschäftigte in Island (26 %) an, dass diese Maßnahmen verfügbar sind.

Abbildung 11: Frage E3 – Wurden an Ihrem Arbeitsplatz eine der folgenden Maßnahmen zur Vermeidung von Hitzestress und Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel am Arbeitsplatz eingeführt? (%; EU-27)



Grundlage: Alle Befragten, EU-27 (n=25,688)

Qualifizierte, gering qualifizierte oder ungelernte Arbeitskräfte (einschließlich landwirtschaftlicher Arbeitskräfte) (34 %) geben häufiger als Angehörige akademischer, technischer oder leitender Berufe (28 %) und Angehörige der Büro-, Verkaufs- oder Dienstleistungsberufe (29 %) an, dass Informationen und Schulungen zum Umgang mit Hitze und anderen Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel an ihrem Arbeitsplatz angeboten werden. Diese Kategorien von Arbeitskräften berichten auch eher von Anpassungen der Arbeitsorganisation, wie flexiblen Arbeitszeiten, regelmäßigen Pausen oder Arbeitsplatzrotation (61 % gegenüber 57 %) und von Anhörungen der Beschäftigten zu Bedenken im Zusammenhang mit dem Klimawandel (28 % gegenüber 24 %).

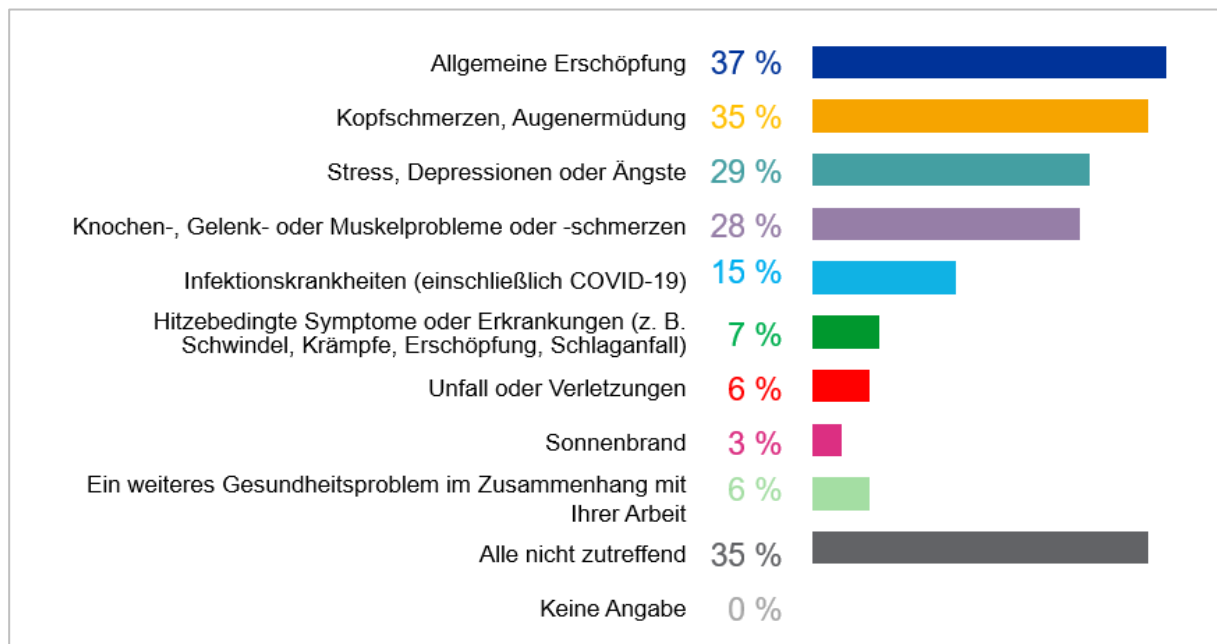
Je **größer die Arbeitsstätte**, desto wahrscheinlicher ist es, dass die Beschäftigten Zugang zu Informationen und Schulungen über den Umgang mit Hitze und anderen mit dem Klimawandel verbundenen Risiken bei ihrer Arbeit haben. Der Anteil der Beschäftigten, die angeben, dass diese Maßnahme zur Vorbeugung von Hitzestress und klimabedingten Risiken am Arbeitsplatz verfügbar ist, beträgt 27 % in Kleinstunternehmen (< 10 Mitarbeitende) gegenüber 33 % in großen Unternehmen (250+ Mitarbeitende).

4 Gesundheitszustand der Erwerbstätigen

Die im Rahmen der OSH Pulse Befragten werden gefragt, ob sie gesundheitliche Probleme hatten, die durch ihre Arbeit verursacht oder verschlimmert wurden. Von den neun in der Erhebung behandelten Gesundheitsproblemen berichteten die Befragten am häufigsten von **allgemeiner Erschöpfung** (37 %), gefolgt von **Kopfschmerzen und Augenermüdung** (35 %), **Stress, Depressionen oder Ängsten** (29 %, +2 Prozentpunkte im Vergleich zu April-Mai 2022) und **Knochen-, Gelenk- oder Muskelproblemen oder -schmerzen** (28 %, -2 Prozentpunkte im Vergleich zu April-Mai 2022).

Infektionskrankheiten, einschließlich COVID-19, werden von 15 % der Beschäftigten als gesundheitliche Probleme genannt, die in den letzten 12 Monaten aufgetreten sind und durch ihre Arbeit verursacht oder verschlimmert wurden (-5 Prozentpunkte im Vergleich zu April-Mai 2022). Weniger als jeder zehnte Beschäftigte litt an **hitzebedingten Symptomen oder Erkrankungen** wie Schwindel, Krämpfen, Erschöpfung oder Schlaganfall (7 %), **Unfällen oder Verletzungen** (6 %) und **Sonnenbrand** (3 %).

Abbildung 12: Frage C1 – Waren Sie in den letzten 12 Monaten von einem der folgenden gesundheitlichen Probleme betroffen, die durch Ihre Arbeit verursacht oder verschlimmert wurden? (Mehrfachantworten möglich, % EU-27)



Grundlage: alle Befragten, EU-27 (n=25,688)

Knochen-, Gelenk- oder Muskelprobleme oder -schmerzen, die durch die Arbeit verursacht oder verschlimmert werden, treten häufiger bei **qualifizierten, gering qualifizierten oder ungelernten Arbeitskräften (einschließlich landwirtschaftlicher Arbeitskräfte)** (34 %) auf als bei Angehörigen akademischer, technischer oder leitender Berufe (26 %) oder Angehörigen der Büro-, Verkaufs- oder Dienstleistungsberufe (28 %).

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 im Jahr 1994 von der Europäischen Union gegründete Agentur mit Sitz in Bilbao (Spanien) bringt Vertreter:innen der Europäischen Kommission, der Regierungen der Mitgliedstaaten, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie führende Sachverständige aus den EU-Mitgliedstaaten und anderen Ländern zusammen.

information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>