

Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ 2026-2028

LEITFADEN ZUR KAMPAGNE

GEMEINSAM FÜR PSYCHISCHE GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT



***Prävention psychosozialer
Risiken stärken!***

Weder die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz noch Personen, die in ihrem Namen handeln, sind für die Verwendung der nachstehenden Informationen verantwortlich.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2026

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2026
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Bei Verwendung oder Wiedergabe von Fotos oder sonstigem Material, das nicht dem Urheberrecht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unterliegt, ist die Genehmigung direkt beim Urheberrechtsinhaber einzuholen.

Print	ISBN 978-92-9402-414-5	doi:10.2802/6156539	TE-01-25-009-DE-C
PDF	ISBN 978-92-9402-413-8	doi:10.2802/6797515	TE-01-25-009-DE-N

Die in dieser Veröffentlichung verwendeten Fotos veranschaulichen eine Reihe von Arbeitsaktivitäten. Sie zeigen jedoch nicht notwendigerweise bewährte Praktiken oder die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen.

Inhalt

Nationaler Inhalt	2
Informationen über den Leitfaden	4
1. Einführung	6
2. Psychische Gesundheit bei der Arbeit	9
3. Schwerpunktbereiche	14
3.1. Gefährdungsbeurteilung und Management psychosozialer Risiken.....	14
3.2. Belästigung, sexuelle Belästigung und Gewalt.....	18
3.3. Körperliche Risiken und psychische Gesundheit.....	21
3.4. Psychosoziale Risiken im Gesundheits- und Sozialwesen.....	23
3.5. Unterstützung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit.....	26
4. So können Sie sich an der Kampagne beteiligen	29
4.1. Wer kann an der Kampagne teilnehmen?.....	31
4.2. Die treibende Kraft hinter der Kampagne: unser Partnernetzwerk.....	32
4.3. Kampagnenmaterialien: Ihr Toolkit zur Sensibilisierung.....	33
4.4. Wichtige Termine: Der Kampagnenzeitplan auf einen Blick.....	34
4.5. Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	35
4.6. Europäischer Wettbewerb für gute Praxislösungen im Rahmen der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“	36
4.7. Werden Sie offizieller Kampagnenpartner: Gehen Sie mit gutem Beispiel voran.....	36
4.8. Medienpartnerschaften.....	37
4.9. Social-Media-Kit: Stärken Sie Ihr Netzwerk.....	38

Nationaler Inhalt

Unterstützungsangebote in Deutschland und Österreich

Für Betriebe und Beschäftigte in Deutschland und Österreich stehen Handlungshilfen zur Verfügung, die bei der Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Risiken und der Gestaltung gesunder Arbeitsplätze unterstützen.

In Deutschland stellt die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) mit dem Arbeitsprogramm Psyche praxisnahe Materialien und Instrumente zur Verfügung, die Betriebe bei der systematischen Erfassung und Bewältigung psychosozialer Belastungen unterstützen: www.gda-portal.de/psychische-belastungen

Wissenschaftlich fundierte Informationen sind bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu finden: www.baua.de/psychische-belastung

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) bietet Informationen zum Zusammenhang von Arbeit und psychischer Gesundheit sowie zu betrieblichen Handlungsmöglichkeiten: www.arbeitgeber.de/psychische-gesundheit/

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) stellt über den DGB-Index Gute Arbeit Informationen und Instrumente bereit, die auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz in den Blick nehmen: www.index-gute-arbeit.dgb.de

Auch die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) bietet eine Vielzahl von Informationen zum Thema an: www.dguv.de/fb-

gesundheitimbetrieb/sachgebiete/sg-psyche/index.jsp

Weitere Informationen und Links sind auf der Website des deutschen Focal Point zu finden: www.baua.de/hwc2026-28

In Österreich informiert die Arbeitsinspektion über die gesetzlichen Anforderungen zur Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen und stellt praktische Orientierungshilfen für Betriebe bereit: www.arbeitsinspektion.gv.at/evalpsych; www.arbeitsinspektion.gv.at/gewalt_arbeitsplatz.

Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) stellt Betrieben in Österreich ein breites, praxisnahes Unterstützungsangebot zum Thema psychische Belastung und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zur Verfügung: www.auva.at/arbeitspsychologie.

Die Arbeiterkammer (AK) bietet Informationen und Beratung für Beschäftigte zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz: www.arbeiterkammer.at/beratung/ArbeitundGesundheit/psychischebelastungen/index.html.

Die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) stellt Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern Orientierungshilfen zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zur Verfügung: www.wko.at/arbeitsnehmerschutz/evaluierung-psychische-belastungen-arbeitsplatz.

Hallo!



Lernen Sie die Maskottchen unserer Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ kennen!

Lernen Sie die vier Gesichter der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ kennen – unsere Maskottchen tragen dazu bei, das Bewusstsein für psychische Gesundheit und psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zu schärfen, indem sie die Werte und Ziele der Kampagne verkörpern.



Förderung:

um alle dabei zu unterstützen, das Thema psychische Gesundheit und psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz offen anzusprechen.



Zusammengehörigkeit und Inklusion:

um das Ziel der Kampagne zu unterstreichen, Inklusion, Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz bei der Beurteilung und dem Management psychosozialer Risiken zu fördern.



Prävention:

um die Bedeutung der Prävention von Risiken im Bereich der psychischen Gesundheit und psychosozialen Risiken hervorzuheben.



Schutz:

um einen Beitrag dazu zu leisten, dass Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für alle, insbesondere für die am stärksten gefährdeten Gruppen, in den Mittelpunkt gestellt wird.

Informationen über den Leitfaden

An wen richtet sich dieser Leitfaden?

Unabhängig davon, ob Sie zu den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Beschäftigten, Vertreterinnen und Vertretern des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Fachkräften im Personalwesen oder politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern gehören – Sie finden in diesem

Leitfaden konkrete Möglichkeiten, sich an der Kampagne „Gemeinsam für psychische Gesundheit bei der Arbeit“ zu beteiligen. Lassen Sie uns gemeinsam dafür sorgen, dass die Prävention psychosozialer Risiken und eine gute psychische Gesundheit zu einer Priorität am Arbeitsplatz werden.

Warum ist das wichtig?

Eine Beschäftigung hat nachweisbar positive Auswirkungen auf die Gesundheit. Es wächst jedoch die Sorge darüber, wie sich psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Ein Drittel

der Beschäftigten in der EU berichtet von Stress, Angstzuständen und Depressionen, die durch die Arbeit verursacht oder verschlimmert werden ([OSH Pulse 2025](#)). Die gute Nachricht ist: Schon kleine Schritte können viel bewirken.

Informationen über die Kampagne

Die Kampagne stützt sich auf wissenschaftliche Erkenntnisse, denen zufolge Arbeit, neben anderen Faktoren, die psychische Gesundheit maßgeblich positiv, aber auch negativ beeinflusst. Arbeitsbedingungen – so zeigen es Forschungsergebnisse – können so gestaltet werden, dass sie zu einem gesunden Arbeitsumfeld beitragen. Im Rahmen der Kampagne werden Lösungen aufgezeigt, die Gefährdungen für die psychische Gesundheit vermeiden und positive Auswirkungen fördern.

Die Diagnose und Behandlung psychischer Erkrankungen sind Aufgaben von medizinischem und psychologischem Fachpersonal. Von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Arbeitsschutzdiensten wird nicht erwartet, dass sie diese Rolle übernehmen. Sie tragen jedoch die Verantwortung für die Prävention psychosozialer Risiken bei der Arbeit und können auch Unterstützung für Personen anbieten, die an psychischen Erkrankungen leiden.

Verbesserung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit: Informieren Sie sich über die fünf Schwerpunktbereiche der Kampagne

1. Gefährdungsbeurteilung und Management psychosozialer Risiken
2. Belästigung, sexuelle Belästigung und Gewalt
3. Körperliche Risiken und psychische Gesundheit
4. Psychosoziale Risiken im Gesundheits- und Sozialwesen
5. Unterstützung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit

Warum sollten Sie mitmachen?

Die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen – körperlich wie psychisch –, ist nicht nur richtig, sondern auch sinnvoll. Werden psychosoziale Risiken und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit ernst genommen, kommt dies nicht nur den Einzelnen zugute, sondern auch Unternehmen und der

Gesellschaft insgesamt. Sinnvolle und effiziente Arbeitsplatzgestaltungen und Maßnahmen führen zu besserer Gesundheit und mehr Wohlbefinden sowie zu höherer Produktivität, geringerer Personalfuktuation und weniger Fehlzeiten.

Machen Sie mit!

Entdecken Sie in diesem Leitfaden zur Kampagne und auf unserer [Website](#) Informationsmaterialien in mehr als 20 Sprachen – und tragen Sie dazu bei, sichere, gesunde und produktive Arbeitsplätze zu schaffen!

Eine ganzheitliche und inklusive Prävention psychosozialer Risiken ist für die Verbesserung und den Schutz der psychischen Gesundheit der Beschäftigten entscheidend.



1. | Einführung

Psychische Gesundheit bei der Arbeit macht einen Unterschied

Gesunde Arbeitsplätze kommen nicht nur den Beschäftigten zugute, sondern auch Unternehmen, Kundinnen und Kunden sowie der Gesellschaft. Eine gut gestaltete Arbeit ist für das allgemeine Wohlbefinden der Beschäftigten von entscheidender Bedeutung. Ein Beschäftigungsverhältnis – vor allem in einem gut organisierten Arbeitsumfeld – bietet viele Vorteile. Beschäftigte, die sich seelisch und körperlich wohlfühlen, sind engagierter und produktiver.

Psychosoziale Risiken können durch schlechte Arbeitsgestaltung, ungünstige Organisation der Arbeitsabläufe und schlechte

Führung sowie durch ein problematisches soziales Arbeitsumfeld und ein allgemein ungünstiges Betriebsklima entstehen. Die zunehmende Digitalisierung der Arbeit hat das Bewusstsein für psychosoziale Risiken und ihre Prävention verstärkt.

Zu den gängigen Beispielen für Risiken zählen eine übermäßige Arbeitsbelastung, widersprüchliche Anforderungen, unklare Rollenverteilungen und mangelnde Einbeziehung in Entscheidungen, die die Beschäftigten betreffen. Diese Risiken können eine Reihe negativer psychischer, körperlicher und sozialer Folgen haben.

Was sich hinter den Zahlen verbirgt

- Die [OSH-Pulse-Erhebung 2025](#) zeigt, dass sich Arbeit negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken kann:
 - › 37 % der Beschäftigten leiden unter allgemeiner Fatigue;
 - › 29 % leiden unter Stress, Depressionen oder Angstzuständen.
- Laut der [Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken \(ESENER\) 2024](#) gehören zu den häufigsten psychosozialen Risiken in Unternehmen:
 - › Umgang mit schwierigen Kundinnen und Kunden sowie Patientinnen und Patienten und Schülerinnen und Schülern (56 %);
 - › Zeitdruck (43 %);
 - › mangelhafte Kommunikation oder Zusammenarbeit innerhalb des Betriebs (19 %).

Rechtliche und praktische Aspekte

- Der Schutz der Beschäftigten vor Gefahren für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist eine gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Zu diesen Gefährdungen zählen auch psychosoziale Risiken.
- Schon relativ einfache und unkomplizierte Maßnahmen wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten können einen Unterschied machen, während einige Herausforderungen wie Belästigung schwieriger zu bewältigen sein können.
- Es gibt nach wie vor Herausforderungen in der Praxis:
 - › Für viele Unternehmen ist es noch immer schwierig, das Thema anzusprechen;
 - › Unternehmen berichten häufig von einer mangelnden Bereitschaft, offen über psychische Belastungen und psychische Gesundheit zu sprechen;
 - › Einigen Unternehmen fehlt es nach wie vor an Wissen oder Ressourcen, um sich diesen Themen zu widmen.

Was mit der Kampagne erreicht werden soll

Mit der in fünf Schwerpunktbereiche unterteilten [Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“](#) 2026-2028 soll das Bewusstsein für die positiven Auswirkungen eines guten Arbeitsumfelds auf die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden geschärft werden.

Zu den spezifischen Zielen gehören:

- Förderung der Prävention psychosozialer Risiken und Verbreitung angemessener Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung;
- Einbeziehung aller Branchen, insbesondere jener, in denen psychosoziale Risiken weit verbreitet sind, aber auch Branchen, in denen diese bisher leichter übersehen wurden;
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Führungskräften, Vorgesetzten, Beschäftigten und Interessenvertretungen;
- Zusammenführung von Netzwerkpartnern für den Austausch von Informationen und bewährten Verfahren zur Prävention psychosozialer Risiken;
- Förderung eines umfassenden Ansatzes, bei dem die Zusammenhänge zwischen körperlichen und psychosozialen Risiken und der Gesundheit von Beschäftigten berücksichtigt werden;
- Hervorhebung der Bedeutung von sozialer Unterstützung, guter Kommunikation und Arbeitsorganisation sowie eines positiven sozialen Klimas für die Schaffung einer gesunden Arbeitsumgebung.

Förderung von Vielfalt und Inklusion

Einige Beschäftigte – wie u. a. Migrantinnen und Migranten, Frauen und LGBTIQ+-Personen sowie ältere, junge und behinderte Beschäftigte – können am Arbeitsplatz größeren Risiken ausgesetzt sein, einschließlich Belästigung und Gewalt. Die Kampagne wird daher folgende Ziele verfolgen:

- Berücksichtigung von Vielfalt in jeder Hinsicht;
- Hervorhebung der Risiken für bestimmte Gruppen;
- Förderung maßgeschneiderter Präventionsmaßnahmen zum Schutz dieser Gruppen.

Einordnung der Kampagne in die EU-Politik

Diese Kampagne ist Teil des breiten Engagements der EU zur Förderung einer starken Präventionskultur und zur Verbesserung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit. Sie steht im Einklang mit zentralen politischen Initiativen, darunter:

- dem [Strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz \(2021-2027\)](#);

- dem [einheitlichen Konzept in Sachen psychische Gesundheit](#) der Europäischen Kommission, in dem die Bedeutung der Prävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz unterstrichen und in dem die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ auch als Leitinitiative gewürdigt wird;
- dem [Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze](#) der Europäischen Kommission, in dem die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ 2026-2028 als eines der Instrumente zur Förderung fairer, sicherer und gleichberechtigter Arbeitsplätze genannt wird.



2. Psychische Gesundheit bei der Arbeit

Die doppelte Wirkung von Arbeit auf die psychische Gesundheit

Arbeit kann sich positiv auf die psychische Gesundheit auswirken, indem sie Sinn, Struktur und soziale Interaktion bietet. Dies trifft jedoch nur zu, wenn die Arbeit gut gestaltet ist und das Arbeitsumfeld unterstützend wirkt. Schlechte Arbeitsbedingungen – etwa ineffektive Kommunikation, eine mangelhafte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Belästigung – können den gegenteiligen Effekt haben. Solche Faktoren werden als psychosoziale Risiken bezeichnet und können zu Stress, Burnout und anderen gesundheitlichen Problemen führen.

Ein gutes psychosoziales Arbeitsumfeld ist für alle von Vorteil. Die Beschäftigten fühlen sich sicher, wertgeschätzt und in der Lage, die Anforderungen ihrer Arbeit zu bewältigen.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber profitieren von engagierteren, produktiveren und loyaleren Beschäftigten. Die Gesellschaft wiederum profitiert von geringeren Gesundheitsausgaben, weniger krankheitsbedingten Fehlzeiten und geringeren Aufwendungen für Invaliditätsleistungen sowie von stärkeren Gemeinschaften.

Werden psychosoziale Risiken nicht erkannt, verhindert und bewältigt, hat dies erhebliche Folgen. Beschäftigte leiden, während Organisationen mit geringerer Produktivität, erhöhten krankheitsbedingten Fehlzeiten und erhöhter Fluktuation konfrontiert werden. Diese Probleme können zu Personalengpässen und zusätzlichen Kosten für die Unternehmen führen.



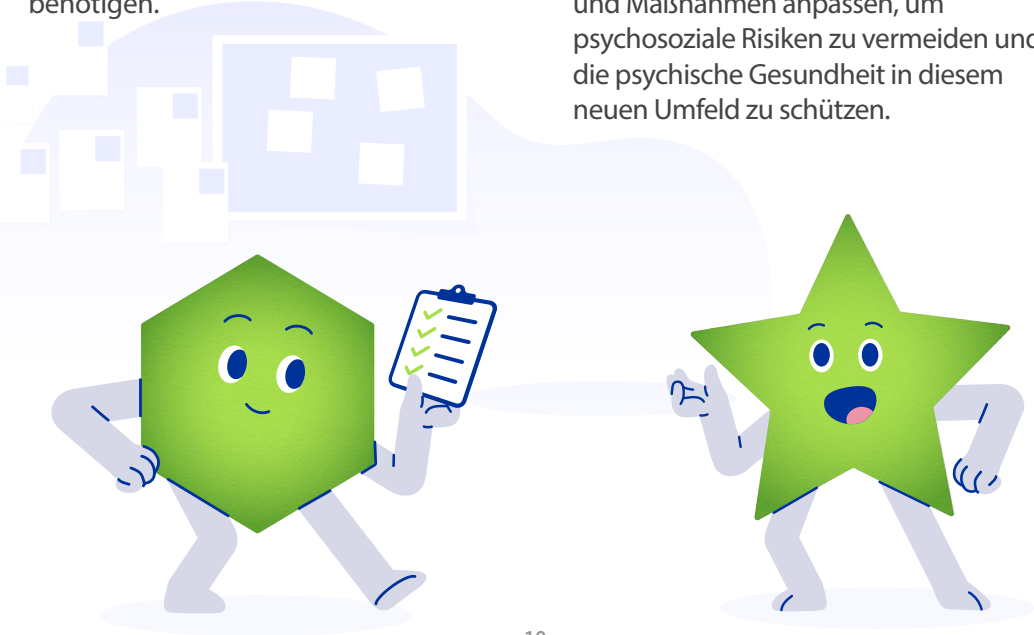
Schaffung eines unterstützenden und inklusiven Arbeitsumfeldes

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten zu schützen. Dazu gehört auch die psychische Gesundheit bei der Arbeit und die Prävention psychosozialer Risiken. Es geht aber nicht nur um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, sondern auch darum, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich Menschen entfalten können. Schon kleine Schritte können dabei einen großen Unterschied machen. Dazu gehören eine klare Kommunikation, eine ausgewogene Arbeitsbelastung, die Unterstützung durch Führungskräfte und eine Unternehmenskultur, die es Beschäftigten ermöglicht, Probleme in einem geschützten Rahmen offen anzusprechen.

Der Aufbau von Vertrauen und die Förderung eines offenen Dialogs können dazu beitragen, Stigmatisierung zu überwinden, und sind unerlässlich, damit die Menschen die Unterstützung erhalten, die sie benötigen.

Auch das Verständnis von Vielfalt ist wichtig. Verschiedene Personen können unterschiedlichen Risiken ausgesetzt sein. So sind beispielsweise Frauen, Migrantinnen und Migranten, junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und LGBTQ+-Personen bestimmten Risiken wie Belästigung und Gewalt möglicherweise stärker ausgesetzt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen diese Unterschiede berücksichtigen und dafür sorgen, dass alle Personen ausreichend geschützt sind.

Die Arbeitswelt verändert sich heutzutage rasant. Digitalisierung, neue Arbeitsformen und Herausforderungen wie der Klimawandel bringen neue Risiken mit sich. Mobiles und hybrides Arbeiten bieten zwar Flexibilität, können aber auch zu Isolation und verschwommenen Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben führen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen mit der Entwicklung Schritt halten und ihre Strategien und Maßnahmen anpassen, um psychosoziale Risiken zu vermeiden und die psychische Gesundheit in diesem neuen Umfeld zu schützen.





Mehr als vier von zehn Beschäftigten in der gesamten EU (44 %) gaben an, dass sie massivem Zeitdruck oder Arbeitsüberlastung ausgesetzt sind.

OSH Pulse 2025



Was die Forschung zeigt

- In der [OSH-Pulse-Erhebung 2025](#) gaben mehr als vier von zehn befragten Beschäftigten in der gesamten EU (44 %) an, dass sie massivem Zeitdruck oder Arbeitsüberlastung ausgesetzt sind.
- In der [Europäischen Arbeitskräfteerhebung \(2020\)](#) der Europäischen Kommission gaben fast 45 % der Beschäftigten in der EU an, dass ihr psychisches Wohlbefinden am Arbeitsplatz gefährdet ist. In einigen Mitgliedstaaten gab sogar mehr als die Hälfte aller Beschäftigten an, derartige Probleme zu haben.
- Zwar gaben 39 % der Unternehmen in Europa an, über einen Aktionsplan zur Prävention von arbeitsbedingtem Stress zu verfügen ([ESENER 2024](#)), doch besteht weiterhin Bedarf an Unterstützung, um psychosoziale Risiken besser bewältigen zu können.
- Die Maßnahmen konzentrieren sich oft auf den Einzelnen, wie beispielsweise Angebote von Stressbewältigungstrainings oder Achtsamkeitskursen, anstatt die Ursachen innerhalb der Organisation anzugehen. 53 % der

Beschäftigten gaben an, dass an ihrem Arbeitsplatz Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen zu Fortbildungsmöglichkeiten und Stressprävention angeboten werden; 40 % berichteten, Zugang zu Beratungsangeboten zu haben, während nur 35 % angaben, dass weitere Maßnahmen wie Änderungen der Arbeitsorganisation, die Festlegung von Prioritäten, Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation usw. ergriffen wurden ([OSH Pulse 2025](#)).

- Die Kosten für die Gesellschaft sind hoch. Bei Beschäftigten, die am Arbeitsplatz psychosozialen Risiken ausgesetzt sind, besteht ein erhöhtes Risiko für krankheitsbedingte Fehlzeiten aufgrund einer psychischen Erkrankung.

Es liegt auf der Hand, dass es große Vorteile hat, wenn Maßnahmen ergriffen werden. Forschungsergebnisse zeigen, dass die Prävention psychosozialer Risiken und ein positives psychosoziales Arbeitsumfeld nicht nur dazu beitragen, Stress zu reduzieren und die allgemeine Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern, sondern auch die Produktivität steigern, Fehlzeiten verringern und die Attraktivität eines Unternehmens stärken.

Ihr Engagement in den fünf Schwerpunktbereichen der Kampagne

Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz lassen sich am wirksamsten durch die Integration der **Gefährdungsbeurteilung und des Managements psychosozialer Risiken** in die etablierten Vorgehensweisen für eine gute und menschengerechte Arbeitsgestaltung angehen. Dazu gehören systematische Beurteilungen der mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen unter Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Vertreterinnen und Vertreter, die Festlegung klarer Prioritäten sowie die Umsetzung von Maßnahmen und die Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen. Eine gute Führung ist unerlässlich – Führungskräfte müssen darin geschult werden, Risiken zu erkennen und eine unterstützende Arbeitskultur zu fördern.

Um **Belästigung, sexuelle Belästigung und Gewalt vorzubeugen** sowie die Ursachen dieser Risiken zu bekämpfen, müssen Unternehmen zunächst das psychosoziale Arbeitsumfeld, insbesondere die Organisationskultur, die Unternehmensleitung und den Führungsstil, im Blick haben. Außerdem müssen sie eine

Null-Toleranz-Politik gegenüber unangemessenem Verhalten fördern, die durch klare Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie klar definierte Meldeverfahren und Disziplinarverfahren unterstützt wird.

Um **körperliche und psychische Risiken und Gesundheitsprobleme** anzugehen, muss das Arbeitsumfeld als Ganzes betrachtet werden. Es gibt zahlreiche Wechselwirkungen zwischen körperlichen und psychosozialen Risiken, z. B. können psychosoziale Risiken bei der Arbeit mit Unfällen und Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) in Verbindung gebracht werden.

Das **Gesundheits- und Sozialwesen** erfordert aufgrund hoher Arbeitsbelastung, emotionaler Anforderungen und einer erhöhten Gefährdung durch Gewalt und Belästigung besondere Aufmerksamkeit.

Zur Unterstützung der **psychischen Gesundheit** ist es erforderlich, einen offenen Dialog zu entwickeln, Stigmatisierung entgegenzuwirken, Früherkennung sowie frühzeitige Interventionen und wirksame Verfahren zur Rückkehr an den Arbeitsplatz und dem Verbleib in der Arbeit sicherzustellen. Die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, Angehörigen der Gesundheitsberufe und den Beschäftigten ist der Schlüssel zum langfristigen Wohlbefinden.

Gemeinsame Verantwortung

Psychische Gesundheit bei der Arbeit geht uns alle an. Sie ist gut für die Beschäftigten, die Wirtschaft und die Gesellschaft. Wenn wir zusammenarbeiten, können wir Arbeitsumgebungen schaffen, in denen sich jeder Mensch entfalten kann – heute und in Zukunft.

Unternehmen wir also konkrete Schritte, um an jedem Arbeitsplatz die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Die Vorteile werden weit über die persönliche Ebene hinausreichen und zu resilienten und produktiven Belegschaften führen.



3. | **Schwerpunktbereiche**

3.1. **Gefährdungsbeurteilung und Management psychosozialer Risiken**

Die Prävention und Bewältigung arbeitsbedingter psychosozialer Risiken ist der Grundstein für eine gute psychische Gesundheit bei der Arbeit. Um die Sicherheit und Gesundheit der Belegschaft zu schützen, sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, diese Risiken zu beurteilen und Präventionsmaßnahmen zu ergreifen.

Trotz dieser Verpflichtung geben jedoch nur 40 % der Unternehmen in der EU an, über Verfahren zur Bewältigung von arbeitsbedingtem Stress zu verfügen ([ESENER 2024](#)).

Studien zeigen, dass es überzeugende wirtschaftliche Argumente für die Prävention von Stress und psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz gibt ([EU-OSHA 2014](#)).

Beispiele für **psychosoziale Risikofaktoren am Arbeitsplatz** sind:

- Arbeitsüberlastung, hoher Zeit- und Leistungsdruck;
- schlechte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;

- mangelnde Einbeziehung in Entscheidungsprozesse;
- mangelnde Eigenverantwortung und mangelnder Einfluss auf die eigene Arbeit;
- mangelnde Klarheit der Rollenverteilung und widersprüchliche Anforderungen;
- unzureichende Kommunikation über am Arbeitsplatz eingeführte Änderungen;
- Arbeitsplatzunsicherheit;
- fehlende Unterstützung durch die Geschäftsleitung oder Kolleginnen und Kollegen, schlechte soziale Beziehungen;
- Gewalt durch Dritte, Mobbing am Arbeitsplatz und sexuelle Belästigung;
- hohe emotionale Anforderungen im Umgang mit schwierigen Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten, Schülerinnen und Schülern oder Kundinnen und Kunden.





Vier Grundprinzipien für die Umsetzung eines wirksamen Konzepts zur Prävention psychosozialer Risiken:

- 1. Finden Sie heraus, was für Ihr Unternehmen am besten funktioniert.** Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds sollten auf die Ziele Ihres Unternehmens und die verfügbaren Ressourcen (Finanzen, Zeit, Personal) abgestimmt sein. Bei der Umsetzung von Änderungen ist es zudem ratsam, alle Maßnahmen in die bestehenden Arbeitsabläufe einzubinden.
- 2. Befolgen Sie die Hierarchie der Prävention.** Technische und organisatorische Maßnahmen sollten Vorrang haben, bevor personenbezogene Maßnahmen ergriffen werden („STOP-Prinzip“). Die Unterstützung der Betroffenen (z. B. durch psychologische Beratung und Resilienztrainings) kann ohne eine angemessene Arbeitsgestaltung ins Leere laufen.
- 3. Einbeziehung der Beschäftigten in den Prozess.** Gemeinsam mit den Beschäftigten und ihrer Vertretung werden die wichtigsten Probleme, die angegangen werden müssen, ermittelt und priorisiert. Eine solche Vorgehensweise stärkt die Mitverantwortung der Beschäftigten für die umgesetzten Veränderungen und erhöht so ihr Engagement und ihre Einbindung.
- 4. Die Unterstützung durch die Geschäftsleitung ist erfolgsentscheidend.** Wenn Führungskräfte sich aktiv einbringen, die Beschäftigten in jeder Hinsicht unterstützen und mit gutem Beispiel vorangehen, zeigen sie echtes Engagement für die Schaffung eines guten Arbeitsumfelds.

Betriebe, die regelmäßig Beurteilungen psychosozialer Gefährdungen durchführen, berichten 40 % seltener von hohem Stress bei den Beschäftigten.

ESENER 2024



Erste Schritte

Viele Behörden und Sozialpartner bieten praktische Handlungshilfen zur Bewältigung psychosozialer Risiken an (z. B. lokale oder nationale Arbeitsaufsichtsbehörden, Arbeitsschutzinstitute, Branchenverbände und Unfallversicherungsträger).

Es können auch nationale oder regionale Finanzierungsmöglichkeiten verfügbar sein. Die Maßnahmen müssen nicht unbedingt kostspielig sein; auch kleine Unternehmen können die psychosozialen Arbeitsbedingungen mit einem begrenzten Budget verbessern.

Festlegung von Präventivmaßnahmen und deren Umsetzung

Eine wirksame Prävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz beginnt mit einer angemessenen Gefährdungsbeurteilung, der entsprechende Maßnahmen folgen müssen.

- Ziel der **Primärprävention** ist es, Ursachen von Erkrankungen zu bekämpfen, bevor diese entstehen. In der Regel umfasst dies die präventive Arbeitsgestaltung, -organisation und Führung.
- Im Rahmen der **Sekundärprävention** sollen gesundheitliche Beeinträchtigungen möglichst früh erkannt und das

Fortschreiten durch gezielte Maßnahmen verhindert werden (z. B. durch Früherkennung, frühe Interventionen bei der Arbeit, Arbeitsplatzanpassungen). Sie ergänzt die Primärprävention, ersetzt sie jedoch nicht.

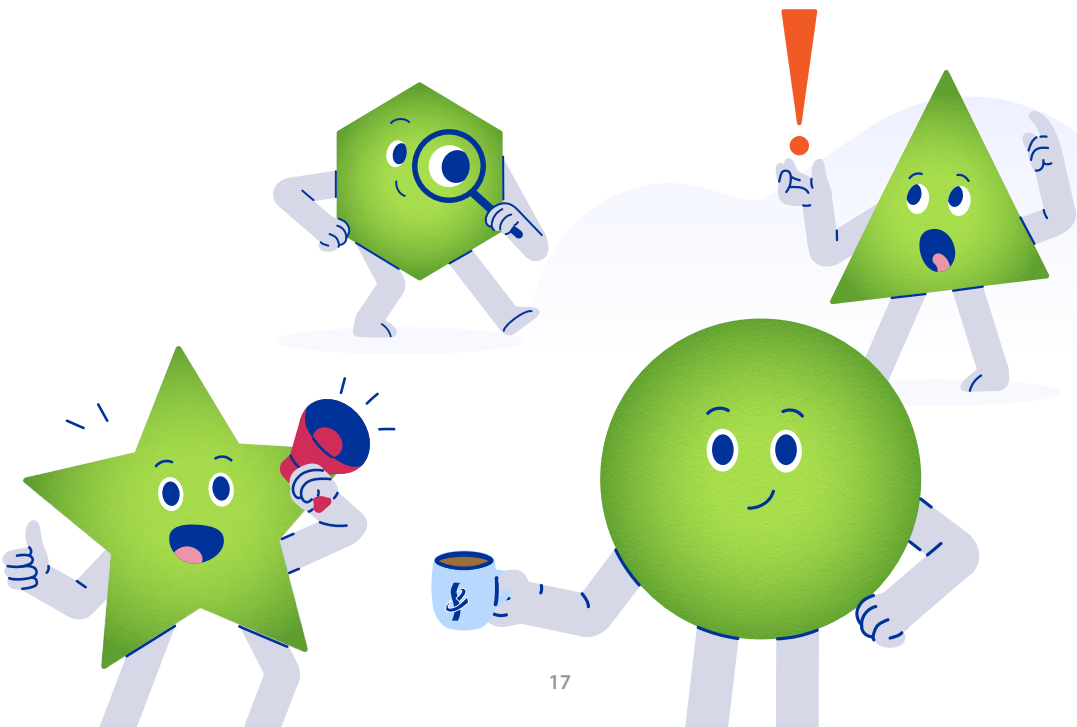
- Die **Tertiärprävention** dient dazu, den Gesundheitszustand wiederherzustellen, Krankheitsverschlechterungen zu vermeiden oder die Folgeschäden einer bereits eingetretenen Erkrankung zu verzögern, zu begrenzen oder ganz zu verhindern (z. B. durch Maßnahmen der Rehabilitation am Arbeitsplatz).

Allgemeine Aspekte, die bei der Durchführung dieser Schritte zu berücksichtigen sind

- Es ist wichtig, dass Führungskräfte und Teamleitende darin geschult werden, wie sich psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz erkennen und bewältigen lassen und wie diese Themen mit den Beschäftigten besprochen werden können.
- Gemeinsam mit den Beschäftigten und/oder ihren Vertreterinnen und Vertretern sollten klare Ziele für die Umsetzung von Maßnahmen festgelegt und vereinbart werden. Jedes Problem und jede Lösung sollten beschrieben werden, einschließlich der Zuständigkeiten, der erforderlichen Ressourcen und eines allgemeinen Zeitplans.

Kontinuierliche Begleitung und Wirksamkeitskontrolle

- Durch die Überwachung des Fortschritts der Maßnahmen wird sichergestellt, dass die gewählten Maßnahmen Wirkung zeigen und auch langfristige Auswirkungen haben.
- Die Bewertung des Erfolgs der umgesetzten Maßnahmen nach mehreren Monaten hilft, auf der Grundlage des Feedbacks der Beschäftigten zu bestimmen, was gut funktioniert hat, und Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu identifizieren.



3.2. Belästigung, sexuelle Belästigung und Gewalt

Auch wenn sie nicht zu den am häufigsten gemeldeten Risiken am Arbeitsplatz zählen, gehören Belästigung, sexuelle Belästigung und Gewalt zu den folgenreichsten.

Sie können schwerwiegende Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit sowie das Wohlbefinden einer Person haben.

Gewalt durch Dritte

- Gewalt durch Dritte umfasst körperliche oder psychische Aggressionen, die von Personen außerhalb des Unternehmens und nicht von Kolleginnen und Kollegen verübt werden.
- Das Thema „Umgang mit schwierigen Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten sowie Schülerinnen und Schülern“ wurde von 56 % der Unternehmen berichtet ([ESENER 2024](#)). Im Rahmen der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen ([EWCS 2024](#)) gaben 17 % der Beschäftigten an, mit unerwünschtem Sozialverhalten konfrontiert zu sein.
- Dies kann sich in Form von verbalen Beschimpfungen, körperlichen Übergriffen, Drohungen, Einschüchterungen oder anderen aggressiven Verhaltensweisen gegenüber Beschäftigten äußern.
- Beschäftigte, die mit der Öffentlichkeit zu tun haben, sowie solche, die allein oder nachts arbeiten, sind einem höheren Risiko ausgesetzt, insbesondere in Bereichen wie Verkehr, Gesundheitswesen, Bildungswesen, Einzelhandel, öffentliche Sicherheit und Verwaltung.

Belästigung und Mobbing

- Oft werden Belästigungen und Mobbing von Personen innerhalb der Organisation ausgeübt; Mobbing ist ein eskalierender Prozess, bei dem wiederholt versucht wird, eine oder mehrere Beschäftigte am Arbeitsplatz zu bedrohen, einzuschüchtern, zu erniedrigen oder zu demütigen.
- Absicht ist dabei keine notwendige Komponente.
- Diese Verhaltensweisen können auch durch diskriminierende Einstellungen aus rassistischen oder antisemitischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität motiviert sein.
- Sie können auch von einer Gruppe und nicht nur von einer einzelnen Person ausgeübt werden.

Cybergewalt und Cybermobbing

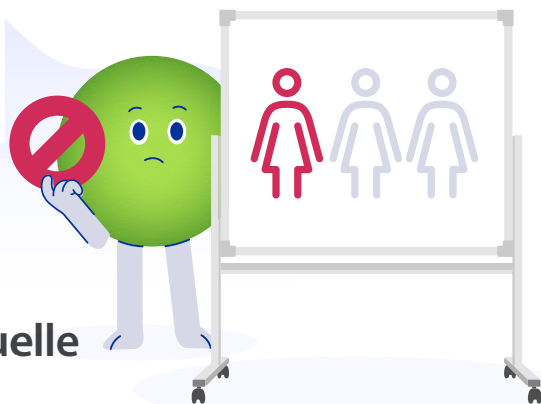
- Die zunehmende Nutzung digitaler Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz schafft zusätzliche Kanäle für Gewalt und Belästigung, sowohl durch Dritte als auch innerhalb des Arbeitsumfelds.
- Digitale Tools wie soziale Medien, Messaging-Apps und E-Mails können Belästigungen verstärken, sodass diese auch außerhalb der Arbeitszeit andauern und sogar in das Privatleben der Beschäftigten hineinreichen können.

Sexuelle Belästigung

- Unter sexueller Belästigung versteht man jede Form von unerwünschtem verbalen, nonverbalen oder körperlichen Verhalten sexueller Natur, das darauf abzielt oder zur Folge hat, die Würde einer Person zu verletzen, insbesondere wenn ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird.
- Zwar kann grundsätzlich jede Person Opfer solcher Belästigungen sein, doch Frauen sind überproportional häufig betroffen. Laut der [EU-Erhebung über geschlechtsspezifische Gewalt 2024](#) (Eurostat, FRA, EIGE) hat jede dritte Frau am Arbeitsplatz sexuelle Belästigung erlebt.
- Aus derselben Umfrage geht hervor, dass rund 75 % der Frauen in Führungspositionen im Laufe ihres Lebens sexuelle Belästigung erlebt haben.
- In Branchen mit direktem Kundenkontakt, wie dem Gastgewerbe, ist die Exposition gegenüber sexueller Belästigung bekanntermaßen höher.

Jede dritte Frau
hat schon einmal sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.

Siehe EU-Erhebung über geschlechtsspezifische Gewalt 2024.



Folgen

- Betroffene können starke emotionale Reaktionen wie Angst, Wut oder sogar Scham erleben, was zu emotionaler Belastung, einem Verlust des Selbstwertgefühls, Angstzuständen und Depressionen führen kann, häufig verbunden mit Schlafstörungen und Konzentrationsschwierigkeiten.
- Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz beeinträchtigen nicht nur die psychische und körperliche

Gesundheit der Betroffenen, sondern können ihnen auch Chancen zur persönlichen Entwicklung und beruflichen Weiterentwicklung nehmen.

- Für Unternehmen kann ein feindliches Arbeitsumfeld zu erhöhten Fehlzeiten, geringerer Produktivität, höherer Fluktuation und größeren Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Arbeitskräften führen.

Was Unternehmen tun können

- Lenken Sie den Blick auf das psychosoziale Arbeitsumfeld Ihres Unternehmens.
- Bewerten Sie anschließend das psychosoziale Arbeitsumfeld Ihres Unternehmens systematisch und beachten Sie dabei Kultur, Kommunikation und Führungsstil.
- Setzen Sie in Ihrem Unternehmen eine Null-Toleranz-Politik für

unangemessenes Verhalten, auch für Dritte (wie Kunden und Kundinnen, Schüler und Schülerinnen, Patienten und Patientinnen usw.) um.

- Unterstützen Sie diese Maßnahmen durch klare Kommunikation, regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung, einfache Meldewege und konsequente disziplinarische Maßnahmen.

In den interaktiven Online-Tools zur Gefährdungsbeurteilung (OiRA) erfahren Sie, wie Sie Risiken am Arbeitsplatz bewerten und bewältigen können:

[Third-party violence](#)

[Harassment and sexual harassment](#)

3.3. Körperliche Risiken und psychische Gesundheit

Untersuchungen zeigen, dass körperliche und psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz und deren Folgen eng miteinander verbunden sind. Dies zeigt sich besonders deutlich in körperlich belastenden Branchen, in denen sich Präventionsmaßnahmen

in der Vergangenheit bei Problemen wie Rückenschmerzen und Muskelbelastungen häufig auf körperliche Risiken konzentrierten, etwa auf manuelles Handhaben von Lasten, schweres Heben und ungünstige Körperhaltungen.

Muskel-Skelett-Erkrankungen: ein doppeltes Risiko

Psychosoziale Risiken, wie ein hoher Zeit- und Leistungsdruck und geringe Handlungsspielräume bei der Arbeit, können zur Entstehung oder Verschlimmerung von Muskel-Skelett-Erkrankungen beitragen. Gleichzeitig kann das Vorliegen einer Muskel-Skelett-Erkrankung die Widerstandsfähigkeit von Beschäftigten gegenüber psychosozialen Risikofaktoren verringern. Daher muss auch bei der Rehabilitation von Beschäftigten mit

einer Muskel-Skelett-Erkrankung und ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ein besonderes Augenmerk auf die Prävention psychosozialer Risiken gelegt werden.

Positiv ist, dass gute soziale Unterstützung am Arbeitsplatz laut Forschung als Schutzfaktor wirkt, die Bewältigungsfähigkeit im Umgang mit psychosozialen Risiken erhöht und die Symptome von Muskel-Skelett-Erkrankungen verbessern kann.

Umweltfaktoren, die sich auf die psychische Gesundheit auswirken

Die psychische Gesundheit der Beschäftigten kann auch durch die Exposition gegenüber **Chemikalien**, **Lärm** sowie **extremen Temperaturen** am Arbeitsplatz beeinträchtigt werden. So kann beispielsweise chronischer Hitzestress – eine mögliche Folge des

Klimawandels – zu Angstzuständen und kognitiven Beeinträchtigungen führen, insbesondere bei gefährdeten Gruppen wie älteren Beschäftigten und Personen mit bereits bestehenden psychischen Erkrankungen.

Unfälle und Verletzungen sowie deren Auswirkungen auf die psychische Gesundheit

An Arbeitsplätzen mit erhöhten körperlichen Risiken ereignen sich die meisten **Unfälle und Verletzungen**. Arbeitsunfälle können psychische Probleme auslösen oder dazu beitragen. Gleichzeitig können psychosoziale Risiken und arbeitsbedingter Stress

die kognitiven und emotionalen Funktionen von Beschäftigten beeinträchtigen und zum Beispiel zu erhöhter Müdigkeit oder Konzentrationsproblemen führen, was zu einer höheren Zahl von Unfällen beitragen kann.

Auf dem Weg zu einem ganzheitlichen Ansatz für das Risikomanagement

Mögliche Schritte sind u. a. die Sicherstellung der Berücksichtigung psychosozialer Risiken in Gefährdungsbeurteilungen, die Erörterung dieser Fragen mit der Belegschaft bei Unterweisungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und die Berücksichtigung des potenziellen Einflusses psychosozialer Risiken bei der Bekämpfung von MSE.

Aus diesem Grund ist ein ganzheitlicher Ansatz für die Gefährdungsbeurteilung und das Risikomanagement – bei dem sowohl körperliche als auch psychosoziale Risiken gemeinsam betrachtet werden – von Vorteil, insbesondere an Arbeitsplätzen, an denen beide Faktoren stark präsent sind.



3.4. Psychosoziale Risiken im Gesundheits- und Sozialwesen

Das Gesundheits- und Sozialwesen ist von zentraler Bedeutung für die europäische Gesellschaft und beeinflusst die allgemeine Gesundheit und das Wohlbefinden der Bevölkerung sowie die Wirtschaft. Dieser Bereich umfasst verschiedene Tätigkeitsfelder:

- Gesundheitsversorgung (z. B. in Krankenhäusern, Kliniken sowie Arztpraxen oder Zahnarztpraxen);
- stationäre Pflege (z. B. von älteren, behinderten und psychisch kranken Patientinnen und Patienten in stationären Einrichtungen und Heimen);

- Sozialarbeit (z. B. häusliche Pflege, Betreuung von älteren Menschen, Menschen mit Behinderung und Kindern).

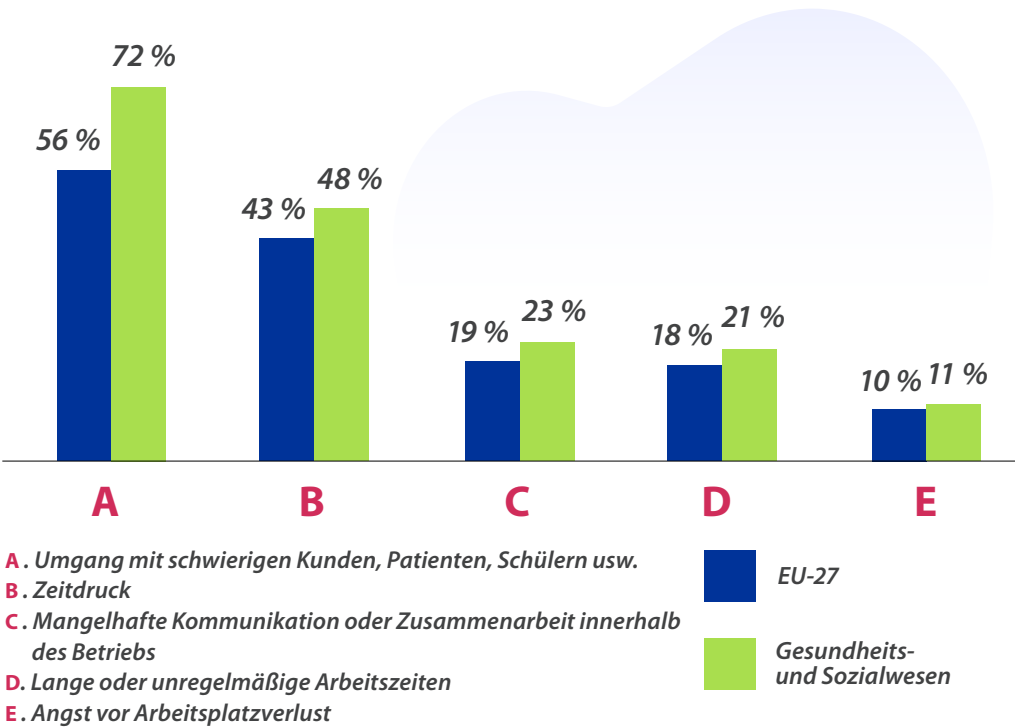
Die Beschäftigten in diesem Bereich sind überwiegend Frauen in Pflegeeinrichtungen wie Krankenhäusern, Pflegeheimen, Betreuungseinrichtungen und Arztpraxen sowie Pflegekräfte, die Personen in deren eigenen Wohnungen unterstützen. Viele von ihnen haben einen Migrationshintergrund und sind zudem in Berufen tätig, die eine geringe Qualifikation erfordern.

Was die Zahlen aussagen

- Der Unternehmenserhebung [ESENER 2024](#) können folgende Daten entnommen werden:
 - › 72 % der Befragten gaben an, dass sie mit schwierigen Patientinnen und Patienten umgehen müssen;
 - › 48 % gaben an, unter hohem Zeitdruck zu arbeiten;
 - › 21 % gaben an, lange und unregelmäßige Arbeitszeiten zu haben;
 - › 23 % nennen mangelnde Kommunikation oder Zusammenarbeit am Arbeitsplatz als Problem.
- Im Gesundheits- und Sozialwesen sind Beschäftigte häufiger als in allen anderen Branchen zusammen mehreren psychosozialen Risikofaktoren gleichzeitig ausgesetzt ([ESENER 2024](#)).
- Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen sind im Vergleich zu anderen Branchen am stärksten sowohl Muskel-Skelett-Belastungen als auch psychosozialen Risiken ausgesetzt ([EWCS 2021](#)).

- Das Gesundheits- und Sozialwesen zeichnet sich durch Folgendes aus:
 - › die höchste Inzidenz von Gewalt durch Dritte und sexueller Belästigung, wobei Frauen stärker betroffen sind als Männer ([EWCS 2021](#));
 - › hohe emotionale Anforderungen, insbesondere bei der Betreuung von Patientinnen und Patienten, die leiden, unheilbar krank oder in ihrem Verhalten schwierig und wenig zugänglich sind;
 - › hohe Arbeitsintensität, die häufig die Qualität des psychosozialen Arbeitsumfelds beeinträchtigt;
 - › Personalmangel (die WHO erwartet bis 2030 einen Mangel von 4,1 Millionen Gesundheitsfachkräften in der EU);
 - › Schichtarbeit und unregelmäßige Arbeitszeiten;
 - › kombinierte Exposition gegenüber verschiedenen Risikofaktoren: biologische (z. B. Krankheitserreger, Infektionskrankheiten), chemische (z. B. gefährliche Arzneimittel, Desinfektionsmittel), physikalische (z. B. Ausrutschen, Stürze, Strahlung), psychosoziale (z. B. hohe Arbeitsintensität) sowie Muskel-Skelett-Belastungen (z. B. Heben, Tragen von Patienten).

Anteil der Betriebe, die das Vorhandensein psychosozialer Risikofaktoren melden, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie EU-27-Durchschnitt aller Branchen, 2024



Quelle: ESENER 2024 - Basis: Betriebe in der EU-27.

Folgen

Insgesamt berichteten 31 % der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen von arbeitsbedingtem oder durch die Arbeit verschlimmertem Stress, Depressionen oder Angstzuständen – ein Wert, der über dem europäischen Durchschnitt aller Branchen liegt ([OSH Pulse 2025](#)). Studien zufolge können Arbeitsüberlastung und unregelmäßige Arbeitszeiten außerdem zur Entstehung von Muskel-Skelett-Erkrankungen beitragen. Die hohe Verbreitung von Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie Stress und anderen gesundheitlichen Folgen hat erhebliche Auswirkungen – etwa in Form von Fehlzeiten und Präsentismus.

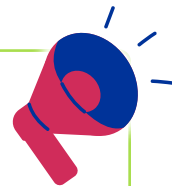
Für Organisationen in diesem Bereich bedeutet dies eine geringere

Produktivität aufgrund hoher Fehlzeiten und Fluktuation, was für Unternehmen eine erhebliche Herausforderung darstellt.

Auf gesellschaftlicher Ebene können Personalmangel, der Pflegebedarf einer alternden Bevölkerung sowie eine alternde Belegschaft in diesem Bereich die nationalen Gesundheits- und Langzeitpflegesysteme stark belasten. Ohne sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in dieser Branche ist die Bereitstellung hochwertiger Gesundheits- und Langzeitpflegedienstleistungen erheblich beeinträchtigt.

72 % der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen geben als häufigstes psychosoziales Risiko an, dass sie sich mit schwierigen Patientinnen und Patienten auseinandersetzen müssen.

ESENER 2024



3.5. Unterstützung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit

Einige Beschäftigte haben möglicherweise einen besonderen Bedarf, erleben psychische Krisen oder leiden an psychischen Erkrankungen. Das ist keine Seltenheit – Schätzungen zufolge ist in der EU jeder Sechste von psychischen Gesundheitsproblemen betroffen, wobei Angststörungen und depressive Störungen am häufigsten auftreten ([Europäische Kommission, 2023](#)).

Psychische Gesundheitsprobleme können alltägliche Aktivitäten erheblich beeinträchtigen und stehen im Zusammenhang mit Fehlzeiten und Arbeitslosigkeit. Schwerere Formen zählen zu den Hauptursachen für dauerhafte Erwerbsunfähigkeit. Dennoch können viele Menschen mit der richtigen Unterstützung weiterarbeiten oder wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren und dabei weiterhin sehr produktiv und engagiert bleiben.

Dies gilt auch für neurodiverse Beschäftigte, die möglicherweise Schwierigkeiten haben, in einem „normalen“ Arbeitsumfeld zurechtzukommen. Durch Anpassungen der Arbeit (z. B. der Arbeitsaufgabe oder der Arbeitsorganisation), die ihren individuellen Bedürfnissen entsprechen, können sie ihre Arbeit effektiv fortsetzen, ihre Kompetenzen einbringen und Wertschätzung erfahren.

Ein **inklusives Arbeitsumfeld** entspricht dem Bedarf der Beschäftigten und ermöglicht es jedem, im Erwerbsleben zu verbleiben oder dorthin zurückzukehren. Selbst wenn psychische Gesundheitsprobleme nicht arbeitsbedingt sind, können ein unterstützendes und respektvolles Arbeitsumfeld und gegebenenfalls (vorübergehende oder längerfristige) Anpassungen der Arbeitsbedingungen einen großen Unterschied machen – für die betroffene Person und für die gesamte Arbeitsstätte.



Beispiele für die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse:

- Schaffung geräuscharmer Arbeitsplätze mit weniger Ablenkungen;
- (vorübergehende) Anpassung der Arbeitsaufgaben;
- erforderlichenfalls (vorübergehende oder längerfristige) Anpassung der Arbeitszeiten, um Arzttermine zu ermöglichen;
- langfristige Vereinbarungen über flexible Arbeitszeiten;
- mobiles Arbeiten.

Solche organisatorischen Maßnahmen können den Beschäftigten helfen, sich zu stabilisieren und ihre Arbeit weiterhin effektiv auszuüben. Dennoch wird eine solche maßgeschneiderte Unterstützung langfristig nur dann wirksam sein, wenn sie fest in ein angemessenes System zur Gefährdungsbeurteilung und zum Management psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz eingebettet ist. Dazu gehört auch sicherzustellen, dass die Berücksichtigung eines individuellen Bedarfs keine zusätzliche Arbeitsbelastung für andere Beschäftigte mit sich bringt, was wiederum zu Ressentiments und einem allgemeinen Gefühl von Ungerechtigkeit führen kann.

Dies ist besonders wichtig, wenn Beschäftigte nach psychischen Erkrankungen an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Forschungsergebnisse

zeigen, dass eine erfolgreiche Rückkehr wahrscheinlicher ist, wenn am Arbeitsplatz

- die Arbeitsaufgaben an den Bedarf der Beschäftigten angepasst werden;
- umfassende Unterstützung durch Führungskräfte, einschließlich Rückmeldungen und Anerkennung, angeboten wird;
- die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen gefördert wird;
- für ein Arbeitsumfeld gesorgt wird, in dem psychosoziale Risiken erkannt und wirksam bewältigt werden.

Die Schaffung eines inklusiven Arbeitsplatzes erfordert auch die Bekämpfung von **Stigmatisierung im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit**, die Beschäftigte häufig davon abhält, sich Unterstützung zu suchen. Die Stigmatisierung psychischer Erkrankungen ist ein soziales Phänomen, das sich in negativen Einstellungen, Überzeugungen und Stereotypen in Bezug auf psychische Erkrankungen äußert. Stigmatisierung kann zur Diskriminierung von Menschen mit psychischen Problemen führen. Selbststigmatisierung kann zu Gefühlen von Scham und Hoffnungslosigkeit führen, die Isolation vertiefen und den Zustand der betroffenen Person möglicherweise verschlechtern.



Fast die Hälfte der Beschäftigten in der EU glaubt, dass sich die Offenlegung einer psychischen Erkrankung am Arbeitsplatz negativ auf die eigene Karriere auswirken würde; ein ebenso großer Anteil ist anderer Meinung.

OSH Pulse 2025

Die [ESENER-Erhebung 2024](#) bestätigt, dass die Zurückhaltung von Betroffenen, offen über psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zu sprechen, ein wesentliches Hindernis für deren Bewältigung darstellt. Dennoch bemühen sich einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, eine offene und vorurteilsfreie Kultur zu schaffen.

Dies zeigt sich auch in der [OSH-Pulse-Erhebung 2025](#), die ergab, dass Beschäftigte in der gesamten EU unterschiedliche Auffassungen dazu haben, ob die Offenlegung einer psychischen Erkrankung ihre berufliche Entwicklung beeinträchtigen könnte: 48 % stimmten zu, 48 % stimmten nicht zu und 4 % wussten es nicht.

Es ist möglich, die Stigmatisierung des Themas psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Um das Vertrauen, die Zusammenarbeit und die Kommunikation am Arbeitsplatz zu verbessern, sind das Engagement der Führungskräfte und die Mitwirkung der Beschäftigten erforderlich. Zudem muss das Bewusstsein dafür geschärft werden, dass es für alle von Vorteil ist, Probleme in ihrer beruflichen Situation offen anzusprechen, die sich auf ihre psychische und körperliche Gesundheit auswirken können.

Eine inklusive, unterstützende und stigmatisierungsfreie Arbeitskultur kommt allen zugute – Beschäftigte fühlen sich wertgeschätzt und leistungsfähig, und Unternehmen profitieren von hoch engagierten und produktiven Beschäftigten.

4. So können Sie sich an der Kampagne beteiligen

Alle können sich am Arbeitsplatz für die psychische Gesundheit einsetzen, und jede einzelne Maßnahme zählt!

Beginnen Sie hier: Besuchen Sie die [Kampagnen-Website](#), um alles zu finden, was Sie über das Thema wissen müssen, und um zu erfahren, wie Sie sich beteiligen können.

Verfügbare Kampagnenmaterialien: kostenfreie Kommunikations-Toolkits, Infografiken, Berichte, Flyer, Hilfsmittel und vorgefertigte Präsentationen in 25 Sprachen.

Begehen Sie die Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (jedes Jahr in der 43. Kalenderwoche im Oktober) und planen Sie Veranstaltungen wie Schulungen, Wettbewerbe, Befragungen der Belegschaft, Podiumsdiskussionen und Betriebsbesichtigungen.

Werden Sie offizieller Kampagnenpartner und treten Sie einem EU-weiten Netzwerk bei, dem bereits multinationale Unternehmen und kleine und mittlere Unternehmen (KMU), branchenspezifische

Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und Berufsverbände (sowohl aus dem öffentlichen als auch aus dem privaten Bereich) angehören.

Reichen Sie Nominierungen für inspirierende Initiativen für den **Europäischen Wettbewerb für gute Praxislösungen im Rahmen der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“** ein. Mit dem von der EU-OSHA und ihren nationalen Focal Points organisierten Wettbewerb werden innovative und herausragende Initiativen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ausgezeichnet.

Verbreiten Sie die Botschaft in den sozialen Medien! Folgen Sie uns auf unseren Kanälen oder teilen Sie Ihre Geschichte in den sozialen Medien unter dem Hashtag **#EUhealthyworkplaces** oder taggen Sie sie unter **@EU_OSHA**. Nutzen Sie unser [Social-Media-Kit](#), um die Kampagne auf digitalen Plattformen zu bewerben.



Weitere Möglichkeiten, einen Beitrag zur Kampagne zu leisten

- **KMU.** Wenden Sie sich an Ihren [nationalen Focal Point](#), um weitere Informationen auf nationaler Ebene und Materialien in Ihrer Landessprache zu erhalten.
- **Journalistinnen und Journalisten sowie Content Creator.** [Werden Sie Medienpartner oder Medienpartnerin](#) und erhalten Sie exklusive Interviews und Pressemappen.
- **Jede und jeder.** Organisieren Sie Webinare zum Wissensaustausch mit Partnerinnen und Partnern, teilen Sie Kampagnenmaterialien in Ihren Newslettern, hängen Sie Poster an Schwarzen Brettern aus, führen Sie eine Personalbefragung durch und heben Sie Erkenntnisse aus den Umfragen der EU-OSHA bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Beschäftigten hervor, um evidenzbasierte Diskussionen anzustoßen.

*Gemeinsam können wir
Bewusstsein in Handeln
umsetzen, Stigmatisierung
abbauen und
Arbeitsplätze
schaffen, an
denen sich
alle entfalten
können!*



Praktische Ideen für Kampagnenmaßnahmen

- Hängen Sie Kampagnenposter oder Infografiken in Gemeinschaftsbereichen auf.
- Fügen Sie Ihrer E-Mail-Signatur das Kampagnenbanner hinzu.
- Teilen Sie die Botschaften der Kampagne in den sozialen Medien oder in Ihrem Intranet.
- Nehmen Sie in Ihren Teambesprechungen einen Punkt zum Thema psychische Gesundheit auf.
- Führen Sie Befragungen unter der Belegschaft zu psychosozialen Risiken durch.
- Nehmen Sie Kampagnenneuigkeiten in Ihre Newsletter auf.
- Kombinieren Sie diese Maßnahmen, um das ganze Jahr über für Interaktion zu sorgen.

4.1. Wer kann an der Kampagne teilnehmen?

Die Kampagne richtet sich an alle, die das Arbeitsleben mitgestalten und die Arbeitsplatzkultur mitprägen. Die Unterstützung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit ist eine gemeinsame Aufgabe – und jede Stimme zählt.

Im Rahmen der Kampagne werden folgende Personen zur Teilnahme eingeladen:

- **Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aller Unternehmensgrößen**, einschließlich multinationaler Unternehmen, KMU und Kleinstunternehmen;
- **Beschäftigte in allen Wirtschaftszweigen und mit unterschiedlichem Hintergrund**;
- **Sozialpartner**, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände;
- **Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren, Aufsichtsdienste der Länder und Unfallversicherungsträger** sowie Behörden zur Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften;
- **Fachkräfte für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit**, einschließlich **Arbeitspsychologinnen und Arbeitspsychologen sowie Fachkräfte im Personalwesen**;
- **Organisationen für psychische Gesundheit**, Initiativen für die Bekämpfung von Stigmatisierung und Interessenverbände für Menschen mit Behinderung;
- **Frauen- und Jugendorganisationen** sowie Netzwerke, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen;
- **Organisationen, die die Inklusion und die Rechte von LGBTQ+-Personen am Arbeitsplatz fördern**;
- **politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger** auf nationaler, regionaler und EU-Ebene;
- **Forschende und Lehrende**, die in Bereichen wie Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, öffentliche Gesundheit, Psychologie oder Beschäftigung tätig sind;
- **Medienschaffende**, Journalistinnen und Journalisten und Content Creator, die sich schwerpunktmäßig mit dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz und sozialen Fragen befassen.

Ganz gleich, ob Sie Arbeitsplätze gestalten, Beschäftigte unterstützen, politische Entscheidungen beeinflussen, die nächste Generation ausbilden oder die öffentliche Meinung prägen – Ihr Engagement hilft, Bewusstsein in Handeln umzusetzen.



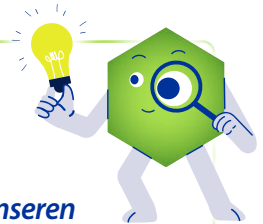
4.2. Die treibende Kraft hinter der Kampagne: unser Partnernetzwerk

Die EU-OSHA schöpft ihre Stärke aus einem breiten Partnernetzwerk, das lokale Arbeitsplätze mit Entscheidungsträgern auf EU-Ebene verbindet:

- die [nationalen Focal Points](#) in den einzelnen Mitgliedstaaten steuern die Aktivitäten vor Ort, mobilisieren ihre dreigliedrigen Netzwerke, in denen Vertreterinnen und Vertreter von Sozialpartnern und staatlichen Stellen zusammenarbeiten; außerdem korrigieren sie die Übersetzung der Materialien;
- branchenübergreifende Sozialpartnerorganisationen und Arbeitgeberverbände integrieren die Botschaften der Kampagne in ihren Dialog und ihre Kommunikation und tragen sie direkt in die Arbeitsplätze aller Branchen hinein;
- [offizielle Kampagnenpartner](#), multinationale Unternehmen, KMU-Verbände, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen, Berufsverbände und EU-Agenturen fungieren als Botschafter, führen Veranstaltungen zum gegenseitigen Austausch durch und erstellen gemeinsam praktische Instrumente;
- [Medienpartner](#) verbreiten Erfolgsgeschichten über Printmedien, Online-Kanäle und soziale Medien;
- das [Enterprise Europe Network](#) und die [OSHVET-Botschafter](#) (Botschafter für Sicherheit und Arbeitsschutz bei Lehrkräften und Lernenden in der beruflichen Bildung) sorgen dafür, dass die Kampagne bei Start-up- und Kleinunternehmen, Berufsschulen und Auszubildenden Anklang findet.

„Die irische Arbeitsschutzbehörde setzt sich für die Förderung sicherer und gesunder Arbeitsplätze ein, an denen die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Beschäftigten geschützt werden. In Zusammenarbeit mit der EU-OSHA und unseren nationalen Partnerinnen und Partnern setzen wir uns dafür ein, das Bewusstsein zu schärfen, bewährte Praktiken bekannt zu machen und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Beschäftigte dabei zu unterstützen, eine Arbeitskultur zu fördern, die eine positive psychische Gesundheit bei der Arbeit wertschätzt und fördert, damit sich jeder und jede Einzelne am Arbeitsplatz entfalten kann. Unser gemeinsames Engagement heute trägt dazu bei, die gesunden Arbeitsplätze von morgen zu gestalten.“

Gavin Lonergan, nationaler Focal Point, Irland



4.3. Kampagnenmaterialien: Ihr Toolkit zur Sensibilisierung

Eine breite Palette an Kampagnenmaterialien steht Ihnen zur Verfügung, um Sie bei der Umsetzung von Maßnahmen zu unterstützen.

Zentrale Kampagnenmaterialien

- Leitfaden zur Kampagne und Flyer.
- Plakate, Infografiken, PowerPoint-Präsentationen.
- Online-Toolkit für die Kampagne.

Weitere Quellen und Handlungshilfen

- Berichte, OSHwiki-Artikel und Kurzberichte.
- Fallstudien und Informationsblätter.
- [OiRA](#).
- Präsentationen zu Schwerpunktthemen.
- Leitlinien für den Arbeitsplatz.

Digitale Ressourcen

- Social-Media-Toolkit mit Botschaften, die direkt verbreitet werden können.
- Kurze Videoclips mit unserer Zeichentrickfigur Napo.
- Werbespots und Videoclips.
- E-Mail-Signaturen und virtuelle Hintergründe.

Politik und rechtliche Regelungen

- EU-Rechtsvorschriften und Leitfäden zu Sicherheit Arbeitsschutz am Arbeitsplatz.



4.4. Wichtige Termine: Der Kampagnenzeitplan auf einen Blick



2026

- **Mai:**

Die Vorab-Website geht online (zentrale Materialien auf Englisch verfügbar).

- **Oktober:**

- › Start der mehrsprachigen Website;
- › offizieller Start der Kampagne auf europäischer Ebene;
- › die Kampagnenpartnerschaft wird für internationale und paneuropäische Organisationen geöffnet;
- › Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit;
- › Start des Wettbewerbs für gute Praxislösungen.

2027

- **September:**

Event zum Austausch über gute Praxislösungen für Kampagnenpartner.

- **Oktober:**

Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2027.

Kampagnenveranstaltungen in Ihrer Nähe:

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/de/media-centre/events>



4.5. Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Diese Woche setzt den Startschuss der Kampagne an Arbeitsplätzen in ganz Europa, sie findet **jedes Jahr in der 43. Kalenderwoche (Oktober)** statt.

Veranstalten Sie Aktivitäten wie:

- Kurzunterweisungen, Schulungen und Webinare;
- Wettbewerbe, Quizspiele und Informationsstände;
- gemeinsame Foren für Beschäftigte und Managerinnen und Manager.

Tipp: Wenden Sie sich an Ihren nationalen Focal Point, um Unterstützung bei der Suche nach Referentinnen und Referenten, Materialien und Einträgen im Kampagnenkalender zu erhalten.

2028

• Oktober:

Letzte Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Rahmen der Kampagne 2026-2028.

• November/Dezember:

Abschlussveranstaltung „Gesunde Arbeitsplätze“ und Preisverleihung im Rahmen des Europäischen Wettbewerbs für gute Praxislösungen in Bilbao.

Newsletter

Abonnieren Sie unseren zweimonatlichen Newsletter mit aktuellen Daten, Meilensteinen der Kampagne und Neuigkeiten unserer Partner – kurz, teilbar und jetzt in 25 Sprachen direkt in Ihren Posteingang geliefert.



4.6. Europäischer Wettbewerb für gute Praxislösungen im Rahmen der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“

Feiern Sie innovative Ansätze zum Umgang mit psychosozialen Risiken:

- alle Arten von Organisationen in der EU, den EFTA-Ländern und den Kandidatenländern können sich bewerben;
- reichen Sie Ihre Bewerbungen über Ihren nationalen Focal Point ein;
- nationale Gewinner werden vorgestellt und zur Abschlussveranstaltung der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ in Bilbao eingeladen.

Start:
Oktober 2026
Preisverleihung:
Ende 2028



4.7. Werden Sie offizieller Kampagnenpartner: Gehen Sie mit gutem Beispiel voran

Werden Sie als [offizieller Kampagnenpartner](#) Teil eines vielfältigen Netzwerks von Organisationen des öffentlichen und des privaten Bereichs in ganz Europa.

Was sind die Vorteile?

- Ihre Organisation wird auf der Kampagnen-Website vorgestellt.
- Einladungen zu exklusiven Veranstaltungen zum Austausch über gute Praxislösungen, die dem Networking und dem gegenseitigen Lernen dienen.
- Verwendung des Logos für offizielle Kampagnenpartner.
- Erwähnungen in unserem Newsletter und auf den Kanälen der EU-OSHA.
- Anerkennung als führendes Unternehmen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.
- Und das alles kostenfrei!

Was wird erwartet?

Durchführung von mindestens einer Kampagneninitiative pro Jahr, wie z. B.:

- Ausrichtung eines Webinars;
- Verbreitung von Botschaften der Kampagne;
- Anpassung von Kampagnenmaterialien für Ihre Organisation.



„Da die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz mittlerweile als zentrales Thema der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit anerkannt ist, gilt der Grundsatz: ‚Vorausschauen, um vorzubeugen.‘ IOSH freut sich, weiterhin Ansätze zu unterstützen, die der Prävention und Kontrolle häufiger Stressfaktoren am Arbeitsplatz Priorität einräumen und Organisationen dabei helfen, gesündere und widerstandsfähigere Arbeitsumgebungen zu schaffen.“

Alison van Keulen, Leiterin für strategische Beziehungen der Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) – Offizieller Kampagnenpartner

4.8. Medienpartnerschaften

Fachzeitschriften für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie Branchenmagazine und die Wirtschaftspresse können sich als Medienpartner beteiligen.

Vorteile

- Pressemitteilungen, Infografiken und Daten (auf Ebene der EU und der Mitgliedstaaten) zu aktuellen Themen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vor ihrer Veröffentlichung.
- Fertige redaktionelle Beiträge und exklusive Interviewmöglichkeiten mit Expertinnen und Experten der EU-OSHA.
- Vernetzung mit nationalen Focal Points, offiziellen Kampagnenpartnern, dem Enterprise Europe Network, den Gewinnern der Auszeichnung für gute Praxislösungen sowie anderen Medienpartnern.
- Einladungen zu Veranstaltungen der EU-OSHA und zu Online-Informationsveranstaltungen sowie Reisekostenzuschüsse für ausgewählte Pressereisen.
- Erhöhte Sichtbarkeit: Ihr Logo und Ihre Beschreibung erscheinen im Medienpartnerbereich der Kampagnenwebsite, und Ihre Nachrichten werden über OSHmail, den Kampagnennewsletter sowie die Social-Media-Kanäle der EU-OSHA verbreitet.

„Als Medienpartner zu agieren bedeutet, Sicherheit wirksamer und gezielter zu fördern und konkrete Lösungen für die Prävention zu entwickeln. Dieses Engagement ist im Rahmen der Kampagne zur psychischen Gesundheit umso wichtiger, als wir davon überzeugt sind, dass Wohlbefinden am Arbeitsplatz entscheidend für die Gesundheit der Beschäftigten und der Unternehmen ist und zur Verringerung der Zahl von Unfällen beiträgt.“

Luigi Matteo Meroni, Chefredakteur, PuntoSicuro EU-OSHA Medienpartner (Italien)

4.9. Social-Media-Kit: Stärken Sie Ihr Netzwerk

Soziale Medien sorgen dafür, dass Nachrichten sich schnell verbreiten und im Gedächtnis bleiben.

- Teilen Sie gebrauchsfertige Beiträge, die informieren und zur Interaktion anregen und auf verschiedene soziale Medien zugeschnitten sind.
- Laden Sie unser visuelles Material herunter und teilen Sie es, um Ihre Botschaften zum Leben zu erwecken.
- Passen Sie den Inhalt ganz einfach an Ihren Stil und Ihre Zielgruppe an.
- Stellen Sie die fünf Schwerpunktbereiche der Kampagne so in den Vordergrund, dass sie bei Ihrer Gemeinschaft wirklich Anklang finden.

Sorgen Sie für mehr Aufmerksamkeit: Reservieren Sie für die Kampagne einen Tag (oder eine Woche?) auf Ihrem Social-Media-Kanal.

- Gestalten Sie Ihr Profil mit Kampagnenvideos.
- Nutzen Sie das Kit, um auf die Bedeutung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit aufmerksam zu machen.
- Kennzeichnen Sie Ihre Beiträge mit **#EUhealthyworkplaces**, um die Dynamik weiter zu verstärken.
- Veranstalten Sie eine Live-Fragerunde mit Beschäftigten oder einer externen Expertin bzw. einem externen Experten, um Interaktionen in Echtzeit anzuregen.





Die EU kontaktieren

Besuch

In der Europäischen Union gibt es Hunderte von „Europa Direkt“-Zentren. Ein Büro in Ihrer Nähe können Sie online finden (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_de).

Per Telefon oder schriftlich

Der Europa-Direkt-Dienst beantwortet Ihre Fragen zur Europäischen Union. Kontaktieren Sie Europa Direkt

- über die gebührenfreie Rufnummer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (manche Telefondienstanbieter berechnen allerdings Gebühren),
- über die Standardrufnummer: +32 22999696,
- unter Verwendung des folgenden Formulars: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_de.

Informationen über die EU

Im Internet

Auf dem Europa-Portal finden Sie Informationen über die Europäische Union in allen Amtssprachen (european-union.europa.eu).

EU-Veröffentlichungen

Sie können Veröffentlichungen der EU einsehen oder bestellen unter op.europa.eu/de/publications. Wünschen Sie mehrere Exemplare einer kostenlosen Veröffentlichung, wenden Sie sich an Europa Direkt oder das Dokumentationszentrum in Ihrer Nähe (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_de).

Informationen zum EU-Recht

Informationen zum EU-Recht, darunter alle EU-Rechtsvorschriften seit 1951 in sämtlichen Amtssprachen, finden Sie in EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Offene Daten der EU

Das Portal data.europa.eu bietet Zugang zu offenen Datensätzen der Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der EU. Die Datensätze können zu gewerblichen und nicht gewerblichen Zwecken kostenfrei heruntergeladen werden. Über dieses Portal ist auch eine Fülle von Datensätzen aus den europäischen Ländern abrufbar.

Die Aufgabe der **Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)** besteht darin, sichere, gesunde und produktive Arbeitsumgebungen in ganz Europa zu schaffen. Die EU-OSHA mit Sitz in Bilbao wird von den EU-Organen und EU-Sozialpartnern unterstützt und ist in drei strategischen Handlungsbereichen tätig: Sie stellt Informationen für Politik und Forschung zur Verfügung, sie entwickelt Instrumente und Ressourcen für die Prävention und sie setzt sich für die Förderung einer positiven Sicherheits- und Gesundheitskultur am Arbeitsplatz ein.

Verbreiten Sie die Botschaft in den sozialen Medien!

Folgen Sie uns auf unseren Kanälen oder teilen Sie Ihre Geschichte in den sozialen Medien unter dem Hashtag **#EUhealthyworkplaces** oder taggen Sie sie unter **@EU_OSHA**. Nutzen Sie unser [Social-Media-Kit](#), um die Kampagne auf digitalen Plattformen zu bewerben.

in f   

Die Kampagne „**Gemeinsam für psychische Gesundheit bei der Arbeit**“ soll das Bewusstsein für die Auswirkungen psychosozialer Risiken schärfen und dabei helfen, unterstützende, inklusive und psychisch gesunde Arbeitsumgebungen in allen Branchen zu schaffen.

Weitere Informationen sind erhältlich unter <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.



Amt für Veröffentlichungen
der Europäischen Union