

Krisenzeiten bewältigen

DIE ISO 45003 ALS CHANCE FÜR DEN ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ DURCH DIE BETRACHTUNG PSYCHISCHER UND SOZIALER RISIKEN

Overcoming times of crisis

ISO 45003 AS AN OPPORTUNITY FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY THROUGH THE CONSIDERATION OF PSYCHOLOGICAL AND SOCIAL RISKS

Von Dipl.-Ing. (FH) Peter Elster*

Einleitung

Die geopolitischen Spannungen und die langanhaltende Krisenstimmung in Deutschland erreichen in diesem Jahr einen weiteren Höhepunkt und sind geprägt von einer Vielzahl sich überschneidender Herausforderungen: Zahlreiche ungelöste Krisen wie der Klimawandel, der Krieg in der Ukraine sowie der sich zunehmend verschärfende Nahost-Konflikt, aber auch die angespannte Lage in energieintensiven Branchen prägen unsere Zeit – global, aber auch national. In Deutschland verschärfen sich die Bildungskrise, der schleppende Ausbau und die Instandhaltung der Infrastruktur und Digitalisierung sowie der prognostizierte Rückgang der Wirtschaftskraft um 0,1 Prozent im Jahr 2024 laut den Herbstgutachten der führenden Wirtschaftsforschungsinstitute, während weitere Herausforderungen in Deutschland und Europa hinzukommen und die wirtschaftliche Lage angespannt bleibt, da das Land weiter in eine Rezession gerutscht ist [1].

Diese fortwährende Ausnahmesituation, über die Deutschlands Vizekanzler Robert Habeck (Grüne) treffend sagte, dass wir von Krisen umzingelt sind, prägt nicht nur den globalen Diskurs, sondern auch den Lebens- und Arbeitsalltag vieler Menschen.

Die derzeitigen Krisen haben auch auf die Betriebsabläufe und die Bewertung bestehender Risiken in den Unternehmen einen immer größeren Einfluss. So steht laut dem Allianz Risikobarometer 2024 das Risiko von Betriebsunterbrechungen auf Platz zwei. Die am stärksten gestiegenen Risiken in der neuesten Zusammenstellung der wichtigsten globalen Geschäftsrisiken, basierend auf den Erkenntnissen von mehr als 3.000 Risikomanagementexperten sind, demnach Naturkatastrophen (von Platz 6 auf Platz 3 im Vergleich zum Vorjahr), Feuer und Explosionen (von Platz 9 auf Platz 6) sowie politische Risiken und Gewalt (von Platz 10 auf Platz 8) [2].

Zunehmend entwickelt sich die deutsche Energiepolitik zu einem ernsthaften Standortrisiko für die heimische Industrie. Eine aktuelle Umfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) unter rund 3.300 Mitgliedsunternehmen zeigt alarmierende Trends auf: Die Zahl der Industriebetriebe, die Produktionseinschränkungen oder gar eine Abwanderung ins Ausland in Erwägung ziehen, steigt kontinuierlich. Während im Jahr 2022 noch 16 Prozent der Unternehmen solche Überlegungen anstellten, stieg dieser Wert auf 31 Prozent und liegt nun bei besorgniserregenden 37 Prozent [3].

Diese Entwicklung verdeutlicht die wachsenden Herausforderungen, denen sich die deutsche Industrie aufgrund der Ener-

Von Dipl.-Ing. (FH) Peter Elster*

Introduction

Geopolitical tensions and the long-lasting sense of crisis in Germany will reach a new peak this year and are characterized by a multitude of overlapping challenges: numerous unresolved crises such as climate change, the war in Ukraine and the increasingly acute Middle East conflict, but also the tense situation in energy-intensive industries are shaping our time – globally, but also nationally. In Germany, the education crisis, the sluggish expansion and maintenance of infrastructure, and digitization are intensifying, as is the predicted decline in economic performance by 0.1 percent in 2024 according to the fall reports of the leading economic research institutes. Meanwhile, further challenges are emerging in Germany and Europe and the economic situation remains tense as the country continues to slide into recession [1].

This ongoing state of emergency, about which Germany's Vice Chancellor Robert Habeck (Greens) aptly said that we are surrounded by crises, characterizes not only global discourse but also the everyday lives and work of many people. The current crises are also having an ever-greater influence on business operations and the assessment of existing risks in companies. According to the Allianz Risk Barometer 2024, the risk of business interruption is ranked second. The risks that have increased most in the latest compilation of the most important global business risks, based on the findings of more than 3,000 risk management experts, are natural disasters (from 6th place to 3rd place compared to the previous year), fire and explosions (from 9th place to 6th place) and political risks and violence (from 10th place to 8th place) [2].

German energy policy is increasingly becoming a serious risk for domestic industry. A recent survey by the Association of German Chambers of Commerce and Industry (DIHK) of around 3,300 member companies reveals alarming trends: the number of industrial companies considering production cutbacks or even moving abroad is continuously increasing. While in 2022, 16 percent of companies were still considering such measures, this figure rose to 31 percent and is now at a worrying 37 percent [3].

This development highlights the growing challenges that German industry is facing as a result of energy policy. High energy costs and uncertainties in energy supply are weighing on companies' competitiveness and forcing many to rethink their production strategies. The DIHK survey also shows why more and more companies are seriously considering relocating their production abroad – in addition to reducing costs, the reduc-

giepolitik gegenübersieht. Hohe Energiekosten und Unsicherheiten in der Energieversorgung belasten die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und zwingen viele dazu, ihre Produktionsstrategien zu überdenken. Die DIHK-Umfrage zeigt auch auf, warum immer mehr Betriebe ernsthaft darüber nachdenken, ihre Produktion ins Ausland zu verlagern – neben der Senkung von Kosten wird dabei immer häufiger die Verminderung von Risiken (in der Energieversorgung) genannt.

Die Ergebnisse der Umfrage sind ein deutlicher Weckruf an die Politik, die Rahmenbedingungen für die Industrie zu verbessern und Maßnahmen zu ergreifen, um die Energieversorgung sicherer und kostengünstiger zu gestalten. Andernfalls droht Deutschland seine Position als attraktiver Industriestandort zu verlieren, was langfristig gravierende Auswirkungen auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt haben wird [3].

Die hohen Energiepreise und die Inflation belasten die Verbraucher und Unternehmen weiterhin stark. Zudem hat die Covid-19-Pandemie zu langfristigen Auswirkungen auf die Gesundheitssysteme und die Wirtschaft, die noch immer spürbar sind, geführt. Die Flüchtlingskrise, die durch die geopolitischen Konflikte in der Ukraine und im Nahen Osten weiter zunimmt, stellt die europäischen Länder zusätzlich vor große Herausforderungen in Bezug auf Integration und Unterstützung [4].

Auch die Klimakrise hat sich weiter verschärft, mit extremen Wetterereignissen, die weltweit zunehmen und erhebliche Auswirkungen auf die Infrastruktur und die Lebensbedingungen haben. Die Notwendigkeit, nachhaltige Lösungen zu finden, ist dringender denn je.

Der globale Erdüberlastungstag (Earth Overshoot Day) 2024 fiel auf den 1. August. Seit diesem Tag hat die Menschheit alle Ressourcen verbraucht, die für das gesamte Jahr zur Verfügung stehen würden. Um den Ressourcenbedarf nachhaltig abzusichern, bräuchte die Weltbevölkerung rechnerisch 1,7 Planeten. Um das Ziel der Vereinten Nationen zu erreichen, die Kohlenstoffemissionen bis 2030 um 43 Prozent zu senken, müsste der Earth Overshoot Day jährlich um 19 Tage nach hinten verschoben werden [5].

Die veränderte Arbeitswelt und die Notwendigkeit der Berücksichtigung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Eine besondere Herausforderung liegt in der sich verändernden Arbeitswelt. Einerseits werden in den kommenden 15 Jahren 12,9 Millionen Erwerbstätige das Renteneintrittsalter überschritten haben, andererseits wird die Arbeitswelt durch die Generationen Z (GenZ) und Alpha neu sortiert, denn deren Wertewelt und Erwartungen unterscheiden sich stark von denen der Vorgänger-Generationen. [6]

Diese Entwicklung stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen, eröffnet aber zugleich auch Chancen für innovative Arbeitsplatzkonzepte. Für Firmen bringen die Änderungen im Umgang mit ihren Mitarbeitenden Herausforderungen mit sich und erfordern eine Anpassung der Arbeitsstrukturen und -kulturen. Flexibilität und Individualisierung werden zunehmend wichtiger, um die Bedürfnisse einer heterogenen Belegschaft zu erfüllen und die Mitarbeiterbindung zu stärken.

Die Technologisierung führt zu neuen Arbeitsformen wie Remote-Arbeit und digitaler Zusammenarbeit, die zwar Flexibilität bieten, aber auch mit neuen Belastungen einhergehen können, wie etwa der ständigen Erreichbarkeit und dem Gefühl der Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben.

Hinzukommt der steigende Einfluss von Künstlicher Intelligenz (KI) und Robotern auf die Arbeitswelt. Hierdurch entstehen weitere Belastungen wie z.B. der Kontrollverlust des Arbeits-

tion of risks (in energy supply) is being mentioned more and more frequently. The results of the survey are a clear wake-up call to politicians to improve the framework conditions for industry and to take measures to make energy supply more secure and cost-effective. Otherwise, Germany risks losing its position as an attractive industrial location, which will have serious long-term effects on the economy and the labor market [3].

High energy prices and inflation continue to weigh heavily on consumers and businesses. In addition, the Covid-19 pandemic has led to long-term effects on healthcare systems and the economy that are still being felt. The refugee crisis, which is being exacerbated by geopolitical conflicts in Ukraine and the Middle East, is also presenting European countries with major challenges in terms of integration and support [4].

The climate crisis has also intensified, with extreme weather events increasing worldwide and having a significant impact on infrastructure and living conditions. The need to find sustainable solutions is more urgent than ever. Global Earth Overshoot Day in 2024 fell on August 1. Since that day, humanity has consumed all the resources that would be available for the entire year. To sustainably secure the resource requirements, the world population would need 1.7 planets. To achieve the United Nations goal of reducing carbon emissions by 43 percent by 2030, Earth Overshoot Day would have to be postponed by 19 days each year [5].

The changing world of work and the need for consideration in occupational health and safety

A particular challenge lies in the changing world of work. On the one hand, 12.9 million workers will have passed retirement age in the next 15 years. On the other hand, the world of work is being reshaped by Generations Z (GenZ) and Alpha, because their values and expectations differ greatly from those of previous generations [6].

This development presents companies with new challenges, but at the same time opens up opportunities for innovative workplace concepts. For companies, the changes in the way they interact with their employees bring challenges and require an adjustment of work structures and cultures. Flexibility and individualization are becoming increasingly important to meet the needs of a diverse workforce and strengthen employee retention.

Technologization is leading to new forms of work such as remote work and digital collaboration, which offer flexibility but can also be associated with new stresses, such as constant accessibility and the feeling of a blurring between work and private life. Added to this is the increasing influence of artificial intelligence (AI) and robots on the world of work. This results in further stresses, such as the loss of control over the workplace, as well as the possible takeover of decision-making by technology.

There is a sense that the crisis situations described will continue. Due to the frequency and density of these, which are regarded as a complex system of parallel, overlapping and interrelated crises, scientists speak of polycrises. Such polycrises can potentially cause the failure of social and political systems [7]. Democracy is facing a crisis characterized by increasing polarization and a loss of trust in political institutions. The influence of social media is shaping public discourse and reinforcing extreme positions, further deepening social divisions. To meet these challenges, it is necessary to promote dialogue and take measures to strengthen democratic structures.

platzes, sowie eine mögliche Übernahme der Entscheidungen durch die Technologien.

Es besteht der Eindruck, dass sich die geschilderten Krisensituationen fortsetzen werden. Aufgrund der Häufigkeit und Dichte dieser, die als komplexes System aus parallelen, sich überlappenden und miteinander vereinigten Krisen betrachtet werden, spricht man in der Wissenschaft von Polykrisen. Solche Polykrisen können potenziell das Versagen gesellschaftlicher und politischer Systeme verursachen [7].

Die Demokratie steht vor einer Krise, die durch die zunehmende Polarisierung und den Vertrauensverlust in politische Institutionen gekennzeichnet ist. Der Einfluss von Social Media prägt den öffentlichen Diskurs und verstärkt extreme Positionen, was die gesellschaftliche Spaltung weiter vertieft. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist es notwendig, den Dialog zu fördern und Maßnahmen zur Stärkung der demokratischen Strukturen zu ergreifen.

Die Welt scheint in einem schlechten Zustand zu sein, und die Zukunft sieht düster aus. Dieser Eindruck entsteht, wenn wir den täglichen nationalen und internationalen Medienberichten folgen.

Dies hat zur Folge, dass die Menschen tagtäglich neben ihren alltäglichen beruflichen und privaten Belastungen zunehmend noch stärker beeinflusst werden und die Welt negativer sehen, als sie tatsächlich ist.

Polykrisen, aber auch der demografische Wandel und veränderte Arbeitsbedingungen durch die weiter zunehmende Technologisierung sind ausschlaggebend dafür, die psychische Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu beurteilen und entsprechende Maßnahmen zur Stärkung umzusetzen.

Krisen bringen neue Anforderungen an Arbeits- und Gesundheitsschutz mit sich

In den meisten Industrien, so auch in der Öl- und Gasindustrie, konzentriert sich die Gewährleistung der Arbeitssicherheit traditionell auf die körperliche Gesundheit. Schutzhelme, Brillen, flammenhemmende und antistatische Schutzkleidung, Sicherheitsgurte und Schutzhandschuhe sind die Maßnahmen, die ergriffen werden, um körperliche Verletzungen zu vermeiden. Umsso wichtiger ist es in diesem Kontext, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz zunehmend an Bedeutung gewinnt. Die Einführung der Norm ISO 45003:2021-06 „Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Psychische Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ bietet Unternehmen nicht nur in der Öl- und Gasbranche einen Leitfaden zur Bewältigung psychosozialer Risiken.

Die ISO 45003 ergänzt die ISO 45001 und legt den Fokus auf die Identifizierung und Begutachtung von arbeitsbedingten Gefährdungen sowie das Management psychosozialer Risiken. Sie bietet nicht nur eine strukturierte Herangehensweise zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, sondern unterstützt auch die Entwicklung einer positiven Unternehmenskultur und stärkt das Engagement der Arbeitnehmerinnen.

Die Bedeutung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz wird in Zukunft weiter zunehmen an-

The world seems to be in a bad state, and the future looks bleak. This is the impression we get when we follow the daily national and international media reports.

As a result, people are increasingly influenced even more strongly every day, in addition to their everyday professional and private stresses, and see the world more negatively than it actually is.

Polymerises, but also demographic change and changing working conditions due to the further increase in technology, are crucial factors in assessing mental safety and health in the workplace and implementing appropriate measures to strengthen them.

Crises bring new demands for occupational health and safety

In most industries, including the oil and gas industry, ensuring occupational safety has traditionally focused on physical health. Protective helmets, goggles, flame-retardant and anti-static protective clothing, safety belts and protective gloves are the measures taken to prevent physical injury. In this context, it is all the more important that occupational health and safety is given increasing priority. The introduction of the ISO 45003:2021-06 standard “Occupational health and safety management – Mental health and safety at work” provides companies not only in the oil and gas industry with a guide to managing psychosocial risks.

ISO 45003 complements ISO 45001 and focuses on the identification and assessment of work-related hazards and the management of psychosocial risks. It not only provides a structured approach to promoting employee well-being, but also supports the development of a positive corporate culture and strengthens employee engagement.

The importance of mental health in the workplace will continue to grow in the future in light of the crises mentioned above. In view of these changes, it is becoming increasingly important to adapt occupational health and safety to meet new requirements. It is important not only to minimize physical hazards in the workplace, but also to recognize and address mental stress in order to maintain the well-being and performance of employees in the long term. Companies that recognize this and actively implement specific measures to protect the mental health of their employees will benefit. This will not only strengthen the resilience of their organization, but also increase their performance and productivity [8].

The importance of occupational health and safety

According to the International Labour Organization (ILO), over 2.78 million people worldwide die in workplace accidents every year [9]. In addition, more than 374 million work-related non-fatal injuries and illnesses occur, leading to prolonged absences from work. In this context, the ILO announced a global strategy for safety and health at work for the years 2024 to 2030. The aim of this strategy is to promote and gradually expand the fundamental right to a safe and healthy working environment worldwide [9].



Dauerstress durch die Häufung von Krisensituationen kann sich auf die Gesundheit auswirken. Quelle: KI
Constant stress caused by the accumulation of crisis situations can have an impact on health. Source: AI

gesichts der oben genannten Krisen. Angesichts dieser Veränderungen wird es immer wichtiger, den Arbeits- und Gesundheitsschutz an die neuen Anforderungen anzupassen. Es gilt, nicht nur physische Gefahren am Arbeitsplatz zu minimieren, sondern auch psychische Belastungen zu erkennen und zu adressieren, um das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu erhalten. Unternehmen, die das erkennen und aktiv konkrete Maßnahmen implementieren, die zum Schutz der psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden beitragen, werden davon profitieren. Somit können sie nicht nur die Resilienz ihrer Organisation stärken, sondern auch ihre Leistungsfähigkeit und Produktivität steigern [8].

Die Bedeutung von Arbeits- und Gesundheitsschutz

Laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sterben weltweit jedes Jahr über 2,78 Millionen Menschen bei Arbeitsunfällen [9]. Zusätzlich ereignen sich mehr als 374 Millionen arbeitsbedingte, nicht tödliche Verletzungen und Erkrankungen, die zu längeren Fehlzeiten am Arbeitsplatz führen. Die ILO kündigte in diesem Zusammenhang für die Jahre 2024 bis 2030 eine globale Strategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz an. Das Ziel dieser Strategie ist es, das Grundrecht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung weltweit zu fördern und stufenweise auszubauen [9].

Der Mental-Health-Surveillance-Bericht für das zweite Quartal 2023 konstatiert, dass etwa 14 Prozent der Erwachsenen in Deutschland im Zeitraum von Januar bis Mai 2023 unter auffälligen Angstsymptomen litten, im Vergleich zu etwa 8 Prozent im Jahr 2021 [10]. Laut Robert Koch Institut leiden deutschlandweit jährlich etwa 5,3 Millionen Menschen unter Depressionen. Rund 17 Prozent der deutschen Erwachsenen werden im Laufe ihres Lebens eine persistente depressive Störung erleben [11]. Die Prävalenz aktueller depressiver Symptome liegt bei 10,1 Prozent, wobei Frauen (11,6 Prozent) häufiger betroffen sind als Männer (8,6 Prozent) [12]. Junge Menschen zeigen häufiger depressive Symptome als ältere. Dass dies Auswirkungen auf die Arbeitswelt hat, zeigt ein Blick auf die Krankschreibungen: So umfasste eine Krankschreibung aufgrund einer psychischen Erkrankung 2023 durchschnittlich 32,7 Tage [13].

Dies verdeutlicht, dass die Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auch 150 Jahre nach Gründung des Vereins zur Überwachung der Dampfkessel von Unternehmern (heute TÜV) von großer Relevanz ist und viele neue Facetten betrachtete werden müssen.

Der unmittelbare Anlass für seine Gründung war die Sicherheit von Dampfkesseln, die damals in der Industrie weit verbreitet waren. In der Mitte des 19. Jahrhunderts kam es immer wieder zu schweren Unfällen und Explosionen von Dampfkesseln, die erhebliche Schäden und viele Todesopfer verursachten. Den Anstoß zur Gründung des ersten „TÜVs“ gab eine Explosion eines Dampfkessels in Mannheim 1865. Der Verein war eine private Initiative von Ingenieuren und Fabrikanten, die die Sicherheit und Funktionsfähigkeit von Dampfkesseln überprüfen wollten. Ziel war es, durch regelmäßige Prüfungen der Kessel das Risiko von Unfällen zu minimieren und so Menschenleben zu schützen. Heute umfasst der TÜV die Prüfung und Zertifizierung von unterschiedlichsten technischen Geräten, Anlagen, und Systemen, um deren Sicherheit, Zuverlässigkeit und Einhaltung von Standards zu gewährleisten.

The Mental Health Surveillance Report for the second quarter of 2023 states that about 14 percent of adults in Germany suffered from noticeable anxiety symptoms in the period from January to May 2023, compared to about 8 percent in 2021 [10]. According to the Robert Koch Institute, about 5.3 million people in Germany suffer from depression every year. Around 17 percent of German adults will experience a persistent depressive disorder at some point in their lives [11]. The prevalence of current depressive symptoms is 10.1 percent, with women (11.6 percent) more frequently affected than men (8.6 percent) [12]. Young people show depressive symptoms more often than older people. A look at sick leave shows that this has an impact on the world of work: In 2023, a sick leave due to a mental illness lasted an average of 32.7 days [13].

This makes it clear that 150 years after the founding of the Association for Monitoring the Steam Boilers of Entrepreneurs (today TÜV), the importance of occupational health and safety is still highly relevant and many new facets need to be considered.

The immediate reason for its founding was the safety of steam boilers, which were widely used in industry at the time. In the mid-19th century, there were repeated serious accidents and explosions of steam boilers, which caused significant damage and many deaths. The impetus for the founding of the first “TÜV” was an explosion of a steam boiler in Mannheim in 1865. The association was a private initiative of engineers and manufacturers who wanted to check the safety and functionality of steam boilers. The aim was to minimize the risk of accidents and thus protect human life by regularly inspecting the boilers. Today, the TÜV includes the testing and certification of a wide range of technical devices, equipment, and systems to ensure their safety, reliability, and compliance with standards.

Relevance of mental health in the workplace

Mental health is an essential aspect of general well-being. It encompasses not only the absence of mental disorders, but also the ability to cope with stress, develop emotional resilience and maintain positive relationships. Mental health refers to the balance between physical, mental and social well-being [14].

Psychosocial risks, on the other hand, are factors that can have a negative impact on people's mental and physical health. These risks arise from poor work design, organization and management, as well as an unfavorable social environment in the workplace. Here are some examples of psychosocial risk factors:

Work overload: When the demands at work are too high overall and exceed the employees' ability to perform, this can lead to stress.

Conflicting demands and unclear responsibilities: If employees do not know what is expected of them or if there are conflicting demands, this can lead to insecurity and overload.

Lack of employee involvement in decision-making: If employees are not involved in decision-making processes, this can affect their motivation and satisfaction.

Lack of influence on work processes: If employees have no opportunity to influence their working conditions, this can lead to frustration.

Bullying and sexual harassment: Negative social interactions in the workplace can cause significant psychological stress.

Psychosocial risks can not only affect the health of individual employees, but also negatively impact the efficiency of entire companies and economies. It is therefore important to recog-

Relevanz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz

Die psychologische Gesundheit ist ein wesentlicher Aspekt des allgemeinen Wohlbefindens. Sie umfasst nicht nur die Abwesenheit von psychischen Störungen, sondern auch die Fähigkeit, mit Stress umzugehen, emotionale Resilienz zu entwickeln und positive Beziehungen zu pflegen. Psychologische Gesundheit bezieht sich auf das Gleichgewicht zwischen körperlichem, geistigem und sozialem Wohlbefinden. [14]

Psychosoziale Risiken hingegen sind Faktoren, die sich negativ auf die psychische und physische Gesundheit von Menschen auswirken können. Diese Risiken entstehen durch eine schlechte Arbeitsgestaltung, -organisation und -föhrung sowie ein ungünstiges soziales Umfeld am Arbeitsplatz. Hier sind einige Beispiele für psychosoziale Risikofaktoren:

Arbeitsüberlastung: Wenn die Anforderungen bei der Arbeit insgesamt zu hoch sind und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten übersteigen, kann dies zu Stress führen.

Widersprüchliche Anforderungen und unklare Zuständigkeiten: Wenn Mitarbeitende nicht wissen, welche Aufgaben von ihnen erwartet werden oder wenn es widersprüchliche Anforderungen gibt, kann dies zu Unsicherheit und Überbelastung führen.

Fehlende Einbeziehung der Beschäftigten in Entscheidungsprozesse: Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in Entscheidungsprozesse einbezogen werden, kann dies ihre Motivation und Zufriedenheit beeinträchtigen.

Mangelnder Einfluss auf die Arbeitsabläufe: Wenn Beschäftigte keine Möglichkeit haben, ihre Arbeitsbedingungen zu beeinflussen, kann dies zu Frustration führen.

Mobbing und sexuelle Belästigung: Negative soziale Interaktionen am Arbeitsplatz können erhebliche psychische Belastungen verursachen.

Psychosoziale Risiken können nicht nur die Gesundheit der einzelnen Beschäftigten beeinträchtigen, sondern auch die Effizienz ganzer Unternehmen und Volkswirtschaften negativ beeinflussen. Daher ist es wichtig, diese Risiken zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit zu ergreifen. [14, 15, 16, 17]

Herausforderungen bei der Verwaltung der psychischen Gesundheit

Organisationen haben aus mehreren Gründen oft Schwierigkeiten, die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu betrachten. Zunächst einmal fehlt es vielen an einem grundlegenden Verständnis für die psychischen Gesundheitsprobleme am Arbeitsplatz. Sie erkennen möglicherweise nicht die Auswirkungen von Stress, Überlastung oder anderen Faktoren auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Darüber hinaus sind sich Organisationen anscheinend nicht bewusst, welche konkreten Maßnahmen sie ergreifen sollen, um die psychische Gesundheit zu fördern und zu unterstützen. Sie könnten unsicher sein, wie sie angemessen auf Belastungssituationen einzelner Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter reagieren oder präventive Programme implementieren können.

Schließlich müssen Organisationen lernen, wie sie psychische Gesundheit effektiv fördern und verwalten können. Dies erfordert nicht nur ein Verständnis für die zugrunde liegenden Probleme, sondern auch die Bereitschaft, geeignete Ressourcen und Programme bereitzustellen, Schulungen anzubieten und eine Kultur zu fördern, die das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen unterstützt.

nize these risks and take appropriate measures to promote mental health [14, 15, 16, 17].

Challenges in managing mental health

Organizations often struggle to address the mental health of their employees for a number of reasons. First, many lack a basic understanding of mental health issues in the workplace. They may not recognize the impact of stress, overwork, or other factors on employee well-being. In addition, organizations may not be aware of specific actions they can take to promote and support mental health. They may be unsure how to respond appropriately to stressful situations faced by individual employees or how to implement preventive programs. Ultimately, organizations need to learn how to effectively promote and manage mental health. This requires not only an understanding of the underlying issues, but also a willingness to provide appropriate resources and programs, offer training, and foster a culture that supports employee well-being.

Definition and impact of psychosocial risks

Psychosocial risks relate to work organization, social factors at work, and aspects of the work environment, equipment and hazardous activities. These risks can have various types of impacts on the health, safety and well-being of individuals, as well as on organizational performance and sustainability. They can lead to poor health status and health behaviors, which in turn can be directly associated with reduced productivity and absenteeism from work.

Psychosocial risks in the workplace	Poor health	Poor health behaviour
<ul style="list-style-type: none"> • Lack of clarity about work • Workload too high or too low • Poor organisational support • Social exclusion • Bullying • Harassment • Remote or isolated working • Violent or traumatic events • Lack of control over work and working methods 	<ul style="list-style-type: none"> • High stress levels • Fatigue • Burnout • Anxiety • Depression • Diabetes • Sleep disorders • Musculoskeletal disorders • Cardiovascular disease 	<ul style="list-style-type: none"> • Poor diet • Smoking • Aggression • Substance misuse • Withdrawal from social activities • Low physical activity • Failure to attend work • Health care seeking behaviour • Lack of adherence to prescribed medication

Abb.1 Quelle: Peter Elster

Fig.1 Source: Peter Elster

Wellbeing at work

Wellbeing at work encompasses the fulfillment of an employee's physical, mental, social, and cognitive needs and expectations in relation to their work. It relates to all aspects of working life, including work organization, social factors in the workplace, and the working environment and hazardous activities. Wellbeing at work directly contributes to quality of life outside of work.

The International Labor Organization (ILO) considers well-being at work to be a key factor in determining an organization's long-term effectiveness. Many studies show a direct correlation between productivity levels and the general health and well-being of the workforce [18].

The ISO 45003:2021-06

According to §5 of the Occupational Safety and Health Act (ArbSchG), employers have a duty to assess working conditions. In doing so, all potentially harmful stress factors must be taken into account, including mental health risks. ISO 45003 is a standard with an informative and not a prescriptive charac-

Definition und Auswirkungen psychosozialer Risiken

Psychosoziale Risiken beziehen sich auf die Arbeitsorganisation, soziale Faktoren bei der Arbeit sowie Aspekte des Arbeitsumfelds, der Ausrüstung und der gefährlichen Tätigkeiten. Diese Risiken können verschiedene Arten von Auswirkungen auf die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden des Einzelnen sowie auf die Leistung und Nachhaltigkeit der Organisation haben. Sie können zu einem schlechten Gesundheitszustand und schlechten Gesundheitsverhaltensweisen führen, was wiederum direkt mit verminderter Produktivität und Fehlzeiten am Arbeitsplatz einher gehen kann.

Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz	Schlechte Gesundheit	Schlechtes Gesundheitsverhalten
<ul style="list-style-type: none"> Mangelnde Klarheit über die Arbeit Auslastung zu hoch oder zu niedrig Schlechte organisatorische Unterstützung Soziale Ausgrenzung Mobbing Belästigung Remote- oder isoliertes Arbeiten Gewalttätige oder traumatische Ereignisse Mangelnde Kontrolle über die Arbeit und die Arbeitsmethoden 	<ul style="list-style-type: none"> Hohe Beanspruchung Ermüdung Burnout Angst Depression Diabetes Schlafstörungen Erkrankungen des Bewegungsapparates Herz-Kreislauf-Erkrankung 	<ul style="list-style-type: none"> Schlechte Ernährung Rauchen Aggression Substanzmmissbrauch Rückzug aus sozialen Aktivitäten Geringe körperliche Aktivität Nicht zur Arbeit erscheinen Verhaltensweisen bei der Suche nach Gesundheitsversorgung Mangelnde Einhaltung der verschriebenen Medikamente

Abb.1 Quelle: Peter Elster
Fig.1 Source: Peter Elster

Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz umfasst die Erfüllung der körperlichen, geistigen, sozialen und kognitiven Bedürfnisse und Erwartungen eines Arbeitnehmers in Bezug auf seine Arbeit. Es bezieht sich auf alle Aspekte des Arbeitslebens, einschließlich der Arbeitsorganisation, der sozialen Faktoren am Arbeitsplatz sowie des Arbeitsumfelds und der gefährlichen Tätigkeiten. Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz trägt unmittelbar zur Lebensqualität außerhalb der Arbeit bei.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) betrachtet das Wohlbefinden am Arbeitsplatz als einen Schlüsselfaktor für die Bestimmung der langfristigen Wirksamkeit einer Organisation. Viele Studien zeigen einen direkten Zusammenhang zwischen dem Produktivitätsniveau und der allgemeinen Gesundheit und dem Wohlbefinden der Belegschaft. [18]

Die ISO 45003:2021-06

Gemäß §5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) haben Arbeitgebende die Pflicht, die Arbeitsbedingungen zu beurteilen. Dabei müssen alle potenziell gesundheitsgefährdenden Belastungsfaktoren berücksichtigt werden, einschließlich psychischer Belastungen. Bei der ISO 45003 handelt es sich um eine Norm mit einem informativen und nicht um einen normativen Charakter. Die ISO 45003 bietet Informationen zur Umsetzung der ISO 45001 zu spezifischen Aspekten in Verbindung mit psychischen Gefährdungen bzw. Belastungen. [19]

Die ISO 45003:2021-06 liefert spezifische Leitlinien für das Management psychosozialer Risiken und die Förderung der psychosozialen Gesundheit am Arbeitsplatz. Organisationen sollten diese Norm in Verbindung mit der ISO 45001 verwenden, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Die ISO 45003: 2021-06 bietet an dieser Stelle eine Handlungsempfehlung.

Die im Juni 2021 veröffentlichte ISO 45003 ist die erste globale Norm, die spezifische Leitlinien für das Management psychosozialer Risiken und die Förderung der psychosozialen Gesundheit enthält, und zwar in einer Weise, die mit anderen Ge-

ter. ISO 45003 provides information on the implementation of ISO 45001 on specific aspects related to mental health risks or stress [19].

ISO 45003:2021-06 provides specific guidelines for managing psychosocial risks and promoting psychosocial health in the workplace. Organizations should use this standard in conjunction with ISO 45001 to ensure the safety and health of employees. ISO 45003: 2021-06 offers a recommendation for action in this regard.

Published in June 2021, ISO 45003 is the first global standard to provide specific guidance on managing psychosocial risks and promoting psychosocial health in a way that is consistent with other occupational health and safety risks. It addresses the many areas that can impact the mental health of employees, including ineffective communication, excessive pressure, leadership and organizational culture. The new standard is applicable to organizations in all sectors and of all sizes. At its core, ISO 45003 is a risk management tool that helps organizations fulfill their shared responsibility for creating safer and healthier workplaces. What makes it unique is that it emphasizes the business case for promoting and protecting mental health in the workplace.

Focus of the standard

- ISO 45003:2021 covers the management of psychosocial risks in the workplace.
- The standard includes measures for the continuous improvement of occupational safety.
- It lists examples of psychosocial risks, such as bullying, violence at work and workload.
- It recommends that organizations take measures to minimize risk and involve their employees.
- It is made clear that effective management of psychosocial risks increases employee productivity and commitment.

ISO 45003:2021 specifies measures for managing psychosocial risks in the workplace, including hazard identification, assessment, and risk minimization measures. The focus is on operational planning, emergency response, performance evaluation, and managing psychosocial risks to promote employee well-being and improve workplace safety [20, 21].

Opportunities and benefits for organizations

ISO 45003 also enables oil and gas companies to proactively manage psychosocial risks in the workplace, leading to a healthier and safer working environment and promoting employee well-being, which has a positive impact on productivity and engagement. In addition, compliance with ISO 45003 helps to reduce work-related mental health problems and strengthens the company's image as a responsible employer, making it more attractive to potential employees.

Effective management of psychosocial risks in accordance with ISO 45003 promotes higher employee engagement, increased productivity, innovation and organizational sustainability. The standard provides a comprehensive overview of all relevant areas of the company, highlighting the organization in context, the role of all hierarchical levels, necessary planning processes, required support and resources, and the importance of communication and documentation. It includes the analysis and minimization of psychosocial risks, the evaluation of the organization's performance, and the continuous optimization of processes. This comprehensive approach makes it possible to identify and assess psychosocial hazards and take appropriate measures to improve the work environment. The standard em-

sundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz vereinbar ist. Sie befasst sich mit den vielen Bereichen, die sich auf die psychische Gesundheit von Arbeitnehmenden auswirken können, darunter ineffektive Kommunikation, übermäßiger Druck, Führung und Organisationskultur. Die neue Norm ist für Organisationen aller Branchen und Größen anwendbar. Im Kern ist die ISO 45003 ein Instrument für das Risikomanagement, das Organisationen bei der Wahrnehmung ihrer gemeinsamen Verantwortung für die Schaffung sicherer und gesünderer Arbeitsplätze unterstützt. Was sie einzigartig macht, ist, dass sie die geschäftliche Notwendigkeit für die Förderung und den Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz hervorhebt.

Schwerpunkte der Norm:

- ISO 45003:2021 behandelt das Management von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz.
- Das Normenwerk umfasst Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes.
- Sie führt Beispiele für psychosoziale Risiken, z.B. Mobbing, Gewalt am Arbeitsplatz und Arbeitsbelastung, auf.
- Sie empfiehlt den Organisationen Maßnahmen zur Risikominimierung und die Einbeziehung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Es wird deutlich gemacht, dass ein effektives Management psychosozialer Risiken die Produktivität und das Engagement der Mitarbeitenden erhöht.

Die ISO 45003:2021 legt Maßnahmen zur Bewältigung von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz fest – inklusive der Gefahrenermittlung, Bewertung, sowie Maßnahmen zur Risikominimierung. Die Schwerpunkte sind die operative Planung, Notfallreaktion, Leistungsbewertung und Umgang mit psychosozialen Risiken, um das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern und die Arbeitsplatzsicherheit zu verbessern. [20, 21]

Chancen und Nutzen für Unternehmen

Die ISO 45003 ermöglicht auch Unternehmen der Öl- und Gasbranche eine proaktive Bewältigung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz, was zu einer gesünderen und sichereren Arbeitsumgebung führt, und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördert, was sich positiv auf Produktivität und Engagement auswirkt. Zudem trägt die Einhaltung der ISO 45003 zur Reduktion arbeitsbedingter psychischer Gesundheitsprobleme bei und stärkt das Image des Unternehmens als verantwortungsbewusster Arbeitgeber, was die Attraktivität für potenzielle Arbeitnehmende erhöht.

Ein effektives Management psychosozialer Belastungen gemäß ISO 45003 fördert höheres Mitarbeiterengagement, gestiegerte Produktivität, Innovation und organisatorische Nachhaltigkeit. Die Norm bietet einen umfassenden Überblick über alle relevanten Unternehmensbereiche, beleuchtet die Organisation im Kontext, die Rolle aller Hierarchieebenen, notwendige



Quelle: KI
Source: AI

phasizes the participation of all employees and the important role of comprehensive communication within the company. From a business perspective, the best practice recommendations of ISO 45003 offer many potential business benefits, and failure to adopt the standard could arguably be seen as negligence if a regulator were to determine that a company was aware of but chose to ignore best practice.

Implementing ISO 45003

From a legal point of view, compliance with ISO 45003 is voluntary because it is considered a guidance standard and not a requirements standard. There is no official certification or compliance audit.

The introduction of ISO 45003 independently of ISO 45001 is

only possible if you want to use the informative standard as a tool specifically for psychosocial risk assessment, but this is not recommended. It is recommended to implement ISO 45003 in conjunction with ISO 45001, as ISO 45001 defines the requirements and guidelines for a holistic occupational health and safety management system (OHSMS). The main differences between the two standards lie in their focus and objectives. ISO 45001 focuses on general occupational health and safety, while ISO 45003 specifically addresses the management of psychosocial risks. ISO 45001 provides a framework for planning, implementing, reviewing, evaluating and improving occupational health and safety. Combining the two standards enables companies to create a holistic system that takes into account both the physical and mental health of their employees. A specific example of how ISO 45001 and ISO 45003 could be implemented would be to identify and manage workload as a psychosocial risk.

Workload assessment: According to ISO 45001, the organization would take measures to assess, monitor and control workload. This could be done through regular employee surveys and evaluations conducted at least once a year. These surveys could be conducted by the HR department or external consultants and include questions about workload, work pressure and support from managers [22]. The results are analyzed and measures to reduce stressors are developed.

Supporting work-life balance: Implementing ISO 45003 would take further measures to address the psychosocial impact of workload. These include flexible working arrangements such as flextime or home office arrangements that allow employees to adjust their working hours to their personal needs [23]. Furthermore, companies could also offer childcare programs or support for caring for relatives [24].

Promoting a healthy work environment: A healthy work environment is supported by various measures. These include ergonomically designed workplaces, bright and pleasantly furnished offices, and the provision of healthy meals and drinks [25]. Companies could also offer regular workshops on conflict

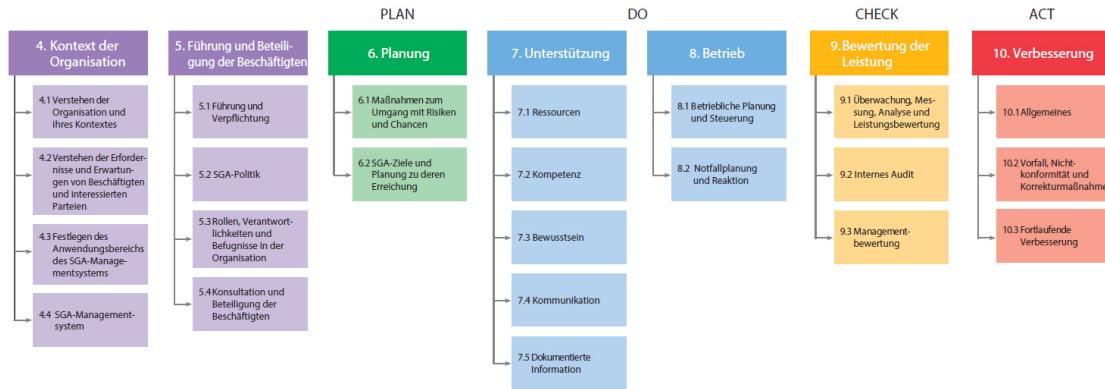


Abb. 2 Quelle: Peter Elster
Fig. 2 Source: Peter Elster

Planungsprozesse, erforderliche Unterstützung und Ressourcen sowie die Bedeutung der Kommunikation und Dokumentation. Sie beinhaltet die Analyse und Minimierung psychosozialer Risiken, die Bewertung der Leistung der Organisation sowie die fortlaufende Optimierung der Prozesse.

Dieser umfassende Ansatz ermöglicht es, psychosoziale Gefährdungen zu erkennen, zu bewerten und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes zu ergreifen. Die Norm hebt die Beteiligung aller Beschäftigten und die wichtige Rolle einer umfassenden Kommunikation im Unternehmen hervor. Aus unternehmerischer Sicht bieten die Best-Practice-Empfehlungen der ISO 45003 viele potenzielle geschäftliche Vorteile, und die Ablehnung der Norm könnte wohl als fahrlässig angesehen werden, wenn eine Regulierungsbehörde feststellen würde, dass ein Unternehmen sich der Best Practice bewusst war, sie aber ignorierte.

Implementierung der ISO 45003

Aus rechtlicher Sicht ist die Einhaltung der ISO 45003 freiwillig, da sie als Leitnorm und nicht als Anforderungsnorm gilt. Es gibt keine offizielle Zertifizierung oder Konformitätsprüfung. Die Einführung der ISO 45003 unabhängig von der ISO 45001 ist nur möglich, wenn man die informative Norm als Handlungshilfe speziell für die psychosoziale Risikobetrachtung nutzen möchte, jedoch ist dies nicht empfehlenswert. Es wird empfohlen, die ISO 45003 in Verbindung mit der ISO 45001 zu implementieren, da die ISO 45001 die Anforderungen und Leitlinien für ein ganzheitliches Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) festlegt. Die wesentlichen Unterschiede zwischen den beiden Normen liegen im Fokus und ihren Zielen. Die ISO 45001 konzentriert sich auf die allgemeine Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, während ISO 45003 spezifisch auf das Management psychosozialer Risiken eingeht. Somit bildet die ISO 45001 den Rahmen für die Planung, Umsetzung, Überprüfung, Bewertung und Verbesserung des Arbeitsschutzes. Die Kombination beider Standards ermöglicht es Unternehmen, ein ganzheitliches System zu schaffen, das sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden berücksichtigt.

Ein konkretes Beispiel für die Implementierung der ISO 45001 und ISO 45003 wäre die Identifizierung und Bewältigung von Arbeitsbelastung als psychosoziales Risiko.

resolution and team-building activities to promote a harmonious work environment [26].

Duration and training: Implementing these measures can take several months, depending on the size and complexity of the company. It is important that managers receive specific training to recognize and respond appropriately to psychosocial risks [27]. This training can be provided by internal or external experts and includes topics such as stress management, communication and conflict management [28]. By combining both standards, companies can ensure that they not only guarantee the physical safety of their employees but also promote their mental health and well-being. However, it is important that companies take into account the individual needs and circumstances of their employees in order to maximize the effectiveness of the measures.

Challenges in implementing ISO 45003

Implementing ISO 45003 in organizations presents various challenges, but these are of a general nature:

1. Cultural resistance

Stigmatization of mental health: Employees at all levels, from blue-collar workers to managers, may be reluctant to openly address mental health issues due to stigma and a culture of “toughness”.

Resistance to change: New initiatives to promote mental health often meet with scepticism and resistance, especially in industries with established norms and practices.

2. Resource allocation

- Financial constraints: Implementing ISO 45003 requires significant investment in training, resources and support services, which can be challenging for smaller companies.
- Time and human resources: Allocating time and human resources to develop and maintain a psychosocial risk management system can prove challenging, especially in project-oriented environments with tight deadlines and a shortage of skilled workers.

3. Complexity of psychosocial risks

- Identification and assessment: Psychosocial risks are complex and multifaceted, making them more difficult to identify

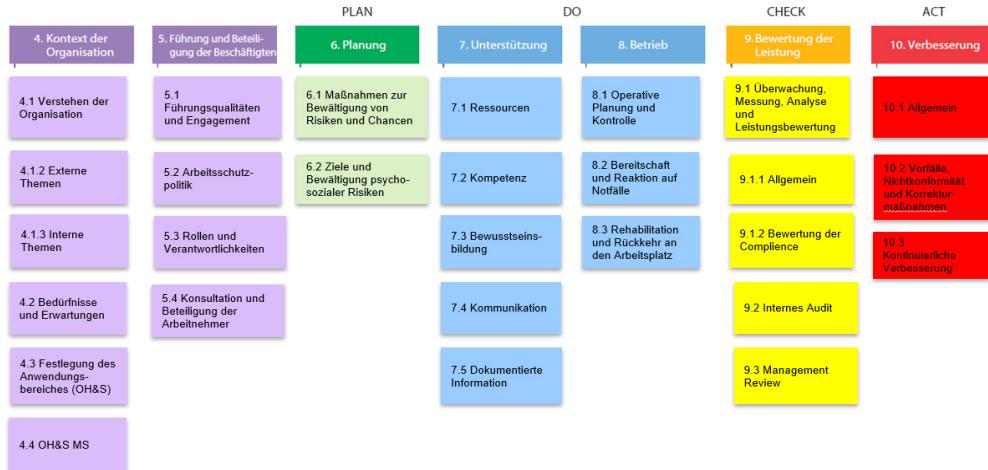


Abb. 2 Quelle: Peter Elster

Fig. 2 Source: Peter Elster

Bewertung der Arbeitsbelastung: Gemäß ISO 45001 würde die Organisation Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitsbelastung zu bewerten, zu überwachen und zu kontrollieren. Dies könnte durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und Evaluationen geschehen, die mindestens einmal jährlich durchgeführt werden. Diese Befragungen könnten durch die HR-Abteilung oder externe Berater durchgeführt werden und beinhalten Fragen zu Arbeitsmenge, Arbeitsdruck und Unterstützung durch die Führungskräfte [22]. Die Ergebnisse werden analysiert und Maßnahmen zur Reduzierung von Stressoren entwickelt.

Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Durch die Implementierung der ISO 45003 würden weitere Maßnahmen ergriffen, um die psychosozialen Auswirkungen der Arbeitsbelastung zu adressieren. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit oder Homeoffice-Regelungen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Arbeitszeit an ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen [23]. Weiterhin könnten Unternehmen auch Programme zur Kinderbetreuung oder Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen anbieten [24].

Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds: Ein gesundes Arbeitsumfeld wird durch verschiedene Maßnahmen gefördert. Dazu gehören ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, helle und freundlich eingerichtete Büros sowie die Bereitstellung von gesunden Mahlzeiten und Getränken [25]. Unternehmen könnten auch regelmäßige Workshops zur Konfliktbewältigung und Teambuilding-Aktivitäten anbieten, um ein harmonisches Arbeitsklima fördern [26].

Dauer und Schulungen: Die Implementierung dieser Maßnahmen kann mehrere Monate dauern, abhängig von der Größe und Komplexität des Unternehmens. Es ist wichtig, dass Führungskräfte spezielle Schulungen erhalten, um psychosoziale Risiken zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren [27]. Diese Schulungen können durch interne oder externe Experten durchgeführt werden und beinhalten Themen wie Stressbewältigung, Kommunikation und Konfliktmanagement [28]. Durch die Kombination beider Normen können Unternehmen sicherstellen, dass sie nicht nur die physische Sicherheit ihrer

and assess than physical hazards. Individual reactions to stressors vary, further complicating risk management.

- **Subjectivity:** Unlike physical hazards, which are often visible and measurable, psychosocial risks are subjective and can be perceived differently by employees.

4. Dynamic work environment

- **Changing work locations:** Employees often move between different locations, each with its own challenges and environments, making it difficult to provide consistent mental health support.

5. Maintaining confidentiality

- **Concerns about privacy:** Protecting the confidentiality and privacy of employees when dealing with mental health issues is crucial. If sensitive information is handled improperly, it can lead to mistrust and reluctance to seek help.

6. Integration into existing systems

- **Holistic approach:** The integration of ISO 45003 into existing health and safety management systems, such as ISO 45001, requires a holistic approach that takes into account both physical and mental health. Balancing these aspects can be challenging.

7. Continuous monitoring and improvement

- **Sustainable effort:** Implementing ISO 45003 is not a one-time task, but requires ongoing commitment and constant monitoring. Regular reviews and updates to the system are necessary to address evolving risks and ensure effectiveness.
- **Measuring impact:** Establishing clear metrics to measure the impact of mental health initiatives and adjusting those measures based on the results is essential to long-term success.

Conclusion

The implementation of ISO 45003 in the oil and gas industry is a significant step towards ensuring the well-being of employees across the board. Despite the challenges, the benefits of considering mental health alongside physical safety are significant. By overcoming cultural resistance, providing the necessary resources, and continuously monitoring and improving their practices, organizations can create a safer, healthier, and more conducive work environment for all employees. However,

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleisten, sondern auch deren psychische Gesundheit und Wohlbefinden fördern. Es ist jedoch wichtig, dass Unternehmen die individuellen Bedürfnisse und Gegebenheiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu maximieren.

Herausforderungen bei der Implementierung der ISO 45003

Die Implementierung der ISO 45003 in Unternehmen bringt verschiedene Herausforderungen mit sich, die jedoch allgemeiner Natur sind:

1. Kulturelle Widerstände

- Stigmatisierung der psychischen Gesundheit: Mitarbeiter auf allen Ebenen, von gewerblichem Personal bis hin zu Führungskräften, zögern möglicherweise, psychische Probleme offen anzusprechen, da diese stigmatisiert werden und eine Kultur der "Härte" vorherrscht.
- Widerstand gegen Veränderungen: Neue Initiativen zur Förderung der psychischen Gesundheit stoßen oft auf Skepsis und Widerstand, insbesondere in Branchen mit etablierten Normen und Praktiken.

2. Ressourcenzuteilung

- Finanzielle Beschränkungen: Die Implementierung der ISO 45003 erfordert erhebliche Investitionen in Schulungen, Ressourcen und Unterstützungsdiene, was für kleinere Unternehmen eine Herausforderung darstellen kann.
- Zeit und Personal: Die Zuteilung von Zeit und Personal für die Entwicklung und Aufrechterhaltung eines psychosozialen Risikomanagementsystems kann sich als schwierig erweisen, insbesondere in projektorientierten Umgebungen mit engen Fristen und Fachkräftemangel.

3. Komplexität der psychosozialen Risiken

- Identifizierung und Bewertung: Psychosoziale Risiken sind komplex und vielschichtig, was ihre Erkennung und Bewertung im Vergleich zu physischen Gefahren erschwert. Individuelle Reaktionen auf Stressoren variieren, was das Risikomanagement zusätzlich kompliziert.
- Subjektivität: Im Gegensatz zu physischen Gefahren, die oft sichtbar und messbar sind, sind psychosoziale Risiken subjektiv und können von Mitarbeiter zu Mitarbeiter unterschiedlich wahrgenommen werden.

4. Dynamisches Arbeitsumfeld

- Wechselnde Arbeitsorte: Arbeitnehmer wechseln häufig zwischen verschiedenen Standorten mit jeweils eigenen Herausforderungen und Umgebungen, was eine konsistente Unterstützung der psychischen Gesundheit erschwert.

5. Wahrung der Vertraulichkeit

- Bedenken hinsichtlich der Privatsphäre: Der Schutz der Vertraulichkeit und Privatsphäre der Arbeitnehmer bei der Behandlung von psychischen Gesundheitsproblemen ist entscheidend. Ein unsachgemäßer Umgang mit sensiblen Informationen kann zu Misstrauen und Zurückhaltung bei der Suche nach Hilfe führen.

6. Integration in bestehende Systeme

- Ganzheitlicher Ansatz: Die Integration der ISO 45003 in bestehende Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsysteme, wie z. B. die ISO 45001, erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl physische als auch psychische Gesundheit berück-

for an efficient "management of mental stress", it is above all the combination of tools, processes, methods, etc. that are used and not just the systemic implementation of ISO 45003.

Outlook

For the time being, there will be no official certification options for this guideline standard. However, various certification bodies are working with the German accreditation body (DAkkS) on a solution. Due to the informative character of the standard, implementation as a certification product would not be unproblematic with regard to accreditation aspects. In addition, the topic is fundamentally complex and touches on very sensitive personal aspects of individuals. Objectifying mental stress without considering the stress on an individual basis is extremely difficult and deriving measures also presents considerable problems in terms of implementation.

The advantage of guideline standards such as the new ISO 45003 is that they offer companies the opportunity to play a pioneering role in the area of assessing mental and social risks. Companies can start using the standard now to reduce the risk of their employees suffering from mental illness due to negative factors in the workplace. In doing so, it is important to also take into account other influencing factors such as the private sphere, strokes of fate, family predispositions, caring for parents or the situation of single parents. The work environment is only one component of life, and a holistic view is necessary to comprehensively protect the mental health of employees. The shortage of skilled workers is forcing companies to create the best possible working environment. This is another incentive to take the standard into account in order to stand out from other companies in terms of employee retention. Many companies are already doing a lot in the way of health care, such as back health and fitness courses. Innovative companies could also offer yoga classes, progressive muscle relaxation, massages or other services for mental balance.

Many companies, especially in industries with an increased risk of occupational accidents and health damage, such as the E&P industry, energy sector, mining, healthcare, manufacturing industry and parts of the construction industry, already have certified or certifiable occupational safety management systems. The high-level structure makes it possible to quickly set up or expand integrated management systems (e.g. ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001 and 5001). This also offers a great opportunity for the additional implementation of ISO 45003. However, it is important to emphasize that many industries, regardless of their field of activity, are seeking to obtain occupational health and safety management certification to ensure the safety and well-being of their employees and to meet legal requirements

. However, there are also critics who take the view that in Germany, the legal framework, in conjunction with professional support from the employers' liability insurance associations, already ensures effective implementation and that the ISO 45003 standard does not really make a major contribution to the "management of mental stress".

International outlook

Australia has introduced a comprehensive guide to managing psychosocial risks in the workplace in the form of the Code of Practice for Psychosocial Hazards in the Workplace. This code sets out practical steps and mandatory requirements to ensure psychological safety. Non-compliance may result in criminal sanctions.

The implementation of this standard is being strongly promot-

sichtigt. Diese Aspekte in Einklang zu bringen, kann herausfordernd sein.

7. Kontinuierliche Überwachung und Verbesserung

- Nachhaltige Anstrengung: Die Implementierung der ISO 45003 ist keine einmalige Aufgabe, sondern erfordert kontinuierliches Engagement und ständige Überwachung. Regelmäßige Überprüfungen und Aktualisierungen des Systems sind notwendig, um auf sich entwickelnde Risiken zu reagieren und die Wirksamkeit sicherzustellen.
- Messung der Auswirkungen: Die Festlegung klarer Maßstäbe zur Messung der Auswirkungen von Initiativen zur psychischen Gesundheit und die Anpassung dieser Maßnahmen auf Grundlage der Ergebnisse ist für den langfristigen Erfolg unerlässlich.

Fazit

Die Implementierung der ISO 45003 in der Öl- und Gasbranche stellt einen bedeutenden Schritt dar, um das Wohlbefinden der Mitarbeiter umfassend zu gewährleisten. Trotz der Herausforderungen sind die Vorteile, die sich aus der Berücksichtigung der psychischen Gesundheit neben der physischen Sicherheit ergeben, erheblich. Durch die Überwindung kultureller Widerstände, die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen und die kontinuierliche Überwachung und Verbesserung ihrer Praktiken können Unternehmen ein sichereres, gesünderes und förderlicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter schaffen. Für ein effizientes „Management psychischer Belastungen“ ist aber vor allem die Kombination aus Tools, Prozessen, Methoden, o.ä. eingesetzt werden und nicht nur die systemische Implementierung der ISO 45003.

Ausblick

Vorerst wird es für diese Leitfaden-Norm keine offiziellen Zertifizierungsmöglichkeiten geben. Verschiedene Zertifizierungs-gesellschaften arbeiten jedoch mit der Deutschen Akkreditierungsstelle (DAkkS) an einer Lösung. Aufgrund des informativen Charakters der Norm wäre eine Implementierung als Zertifizierungsprodukt hinsichtlich Akkreditierungsaspekten nicht unproblematisch. Zudem ist das Thema grundsätzlich komplex und tangiert sehr sensible persönliche Aspekte von Personen. Eine Objektivierung von psychischen Belastungen ohne eine personenbezogene Berücksichtigung der Beanspruchung ist äußerst schwierig und auch die Ableitung von Maßnahmen stellt erhebliche Probleme bei der Umsetzung dar.

Der Vorteil an Leitfaden-Normen wie der neuen ISO 45003 ist, dass sie Unternehmen die Möglichkeit bieten, eine Vorreiterrolle im Bereich der Bewertung der psychischen und sozialen Risiken einzunehmen. Unternehmen können jetzt damit beginnen, den Standard zu nutzen, die Gefahren zu reduzieren, dass ihre Mitarbeitenden eine psychische Erkrankung aufgrund von negativen Faktoren am Arbeitsplatz erleiden. Dabei ist es wichtig, auch weitere Einflussfaktoren wie das private Umfeld, Schicksalsschläge, familiäre Vorbelastungen, die Pflege von Eltern oder die Situation von Alleinerziehenden zu berücksichtigen. Das Arbeitsumfeld ist nur ein Bestandteil des Lebens, und eine ganzheitliche Betrachtung ist notwendig, um die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden umfassend zu schützen. Der Fachkräftemangel zwingt Unternehmen dazu, ein möglichst gutes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies ist ein weiterer Anreiz, die Norm zu berücksichtigen, um sich bei der Mitarbeiterbindung von anderen Unternehmen abzuheben. Viele Unternehmen machen bereits einiges in Richtung Gesundheitsvorsorge, wie Rückengesundheit und Fitnesskurse. Innovative

ed, particularly in countries such as the UK, Australia and Canada. These countries have already taken comprehensive measures to promote psychosocial well-being in the workplace and are increasingly relying on ISO 45003 to protect the mental health of employees. In Australia, specific regulations have been introduced to manage psychosocial risks in the workplace. For example, the Work Health and Safety Amendment Regulation 2022 in New South Wales requires organizations to manage psychosocial risks in line with the risk management provisions. Similar measures have been implemented in Queensland with the Work Health and Safety (Psychosocial Risks) Amendment Regulation 2022.

In the UK, the BSI Group is helping organizations implement ISO 45003, which provides practical guidance on identifying and managing psychosocial risks. In Canada, DNV is helping companies implement ISO 45003 to continuously improve occupational health and safety [30, 31, 32, 33].

Summary and conclusions

The importance of mental health in the workplace is already increasing and will continue to grow in the future, particularly in view of the effects of the polycrises and the changing world of work described at the beginning. Companies that address these challenges and introduce a practical and effective occupational health and safety management system in accordance with DIN ISO 45001 and ISO 45003 or supplement their existing occupational health and safety management system with ISO 45003 can not only strengthen the resilience of their organization, but also increase their performance and productivity as well as their image and attractiveness. ISO 45003 is a framework of good practices, not a cure-all. As ISO 45003 states, “the success of psychosocial risk management depends on the commitment of employees at all levels and in all functions of the organization, and particularly at the top management level.” ■



Quelle: Kl

Sorce: AI

Unternehmen könnten zusätzlich Yoga-Kurse, progressive Muskelentspannung, Massagen oder andere Angebote für den seelischen Ausgleich anbieten.

Viele Unternehmen, insbesondere in Branchen mit erhöhtem Risiko für Arbeitsunfälle und Gesundheitsschäden wie z.B. der E&P-Industrie, Energiebranche, Bergbau, Gesundheitswesen, Fertigungsindustrie und Teilen des Bauwesens, verfügen bereits über zertifizierte bzw. zertifizierungsfähige Arbeitsschutzmanagementsysteme. Durch die High-Level-Struktur lassen sich schnell integrierte Managementsysteme aufbauen bzw. erweitern (z.B. ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001 und 5001). Dies bietet auch eine große Chance für die zusätzliche Implementierung der ISO 45003. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass viele Branchen unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich bestrebt sind, Arbeitsschutzmanagement-Zertifizierungen zu erlangen, um die Sicherheit und das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden zu gewährleisten und gesetzliche Anforderungen zu erfüllen.

Es gibt jedoch auch Kritiker, die den Standpunkt vertreten, dass in Deutschland auf der Umsetzungsebene der gesetzliche Rahmen, in Verbindung mit berufsgenossenschaftlicher fachlicher Unterstützung bereits eine wirkungsvolle Umsetzung gewährleisten und die Norm ISO 45003 keinen wirklich großen Beitrag zum "Management psychischer Belastungen" liefert.

Internationaler Ausblick

Australien hat mit dem "Code of Practice for Psychosocial Hazards in the Workplace" einen umfassenden Leitfaden zur Bewältigung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz eingeführt. Dieser Code legt praktische Schritte und verpflichtende Anforderungen fest, um psychologische Sicherheit zu gewährleisten. Bei Nichteinhaltung drohen strafrechtliche Sanktionen.[29] Besonders in Ländern wie Großbritannien, Australien und Kanada wird die Implementierung dieser Norm stark vorangetrieben. Diese Länder haben bereits umfassende Maßnahmen zur Förderung des psychosozialen Wohlbefindens am Arbeitsplatz ergriffen und setzen verstärkt auf die ISO 45003, um die psychische Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen. In Australien wurden spezifische Verordnungen eingeführt, um psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zu bewältigen. Zum Beispiel verlangt die Work Health and Safety Amendment Regulation 2022 in New South Wales von Unternehmen, psychosoziale Risiken gemäß den Risikomanagementbestimmungen zu bewältigen. Ähnliche Maßnahmen wurden in Queensland mit der Work Health and Safety (Psychosocial Risks) Amendment Regulation 2022 umgesetzt.

In Großbritannien unterstützt die BSI Group Unternehmen bei der Implementierung der ISO 45003, die praktische Anleitungen zur Identifizierung und Bewältigung psychosozialer Risiken bietet. In Kanada hilft DNV Unternehmen bei der Umsetzung der ISO 45003, um die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern. [30, 31, 32, 33]

Resümee und Schlussfolgerungen

Die Bedeutung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz nimmt bereits zu und wird auch in Zukunft weiter zunehmen, insbesondere angesichts der Auswirkungen der Polykrisen und der sich verändernden Arbeitswelt, die zu Beginn geschildert wurden. Unternehmen, die sich diesen Herausforderungen stellen und ein praxisorientiertes und effektives Arbeitsschutzmanagementsystem nach DIN ISO 45001 und ISO 45003 einführen oder ihr bestehendes Arbeitsschutzmanagementsystem mit der ISO 45003 ergänzen, können nicht nur die Resilienz ihrer Organisation stärken, sondern auch ihre Leistungsfähigkeit und Produktivität sowie ihr Image und ihre Attraktivität steigern.

Die ISO-Norm 45003 ist ein Rahmenwerk für bewährte Verfahren, kein Allheilmittel. Wie die ISO 45003 feststellt, "hängt der Erfolg des Managements psychosozialer Risiken vom Engagement der Mitarbeiter auf allen Ebenen und in allen Funktionen der Organisation ab, insbesondere von der obersten Führungsebene". ■

Quellen:

1. AP News. (2024). Eurozone GDP and Economic Outlook. Abgerufen von <https://apnews.com/article/economy-eurozone-gdp-europe-germany-eurostat-f685f16b12ed89284ab5aa482d1964f>
2. Allianz Trade. (2024). Allianz Risk Barometer 2024: Geschäftsrisiken. Abgerufen von <https://www.allianz-trade.de/wissen/wirtschafts-news/allianz-risk-barometer-2024-geschaeftsrisiken.html>
3. DIHK. (2023). Energiewende Barometer 2023. Abgerufen von <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/wirtschaftspolitik/energie/energiewende-barometer-2023-98914>
4. Carnegie Endowment for International Peace. (2022). The EU and the Creative and Destructive Impact of Crises. Abgerufen von <https://carnegieendowment.org/research/2022/10/the-eu-and-the-creative-and-destructive-impact-of-crises?lang=en¢er=europe>
5. Global Footprint Network. (2024). Overshoot Calculation. Abgerufen von <http://edgeservices.bing.com/edgesvc/redirect?url=https%3A%2F%2Fovershoot.footprintnetwork.org%2F2024-calculation%2F&hash=OfIH9UB9Ja%2Fc3f8GU63PdJOGRuHHEN9H4eCuODj9VIQ%3D&key=psc-underside¶ms=cvid%3A51D%7CBingProd%7C2F52FA18DE32C4286FD2B9EF29FF7A07760D63FA65F6D2FFFAE8682CBD4CAF3%5Ertone%3APrecise>
6. Statistisches Bundesamt. (n.d.). 12,9 Millionen Erwerbspersonen erreichen in den nächsten 15 Jahren das gesetzliche Rentenalter. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_330_13.html
7. Heidelberger Akademie der Wissenschaften. (n.d.). Im Zeitalter der Polykrise. Abgerufen von <https://www.hadw-bw.de/junge-akademie/win-kolleg/komplexitaetsreduktion/polykrise>
8. Beuth Verlag. (2021). ISO 45003:2021-06 - Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Psychische Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz - Leitlinien zum Management psychosozialer Risiken. Abgerufen von <https://www.beuth.de/de/norm/iso-45003/342325182>
9. International Labour Organization. (n.d.). Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Abgerufen von <https://www.ilo.org/de/arbeitsschutz-arbeitssicherheit>
10. Robert Koch-Institut. (2023). Gesundheitsmonitoring: Quartalsbericht Q2 2023. Abgerufen von https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Studien/MHS/Quartalsberichte/2023-Q2_MHS-Bericht.html
11. Germanwatch. (n.d.). Overshoot. Abgerufen von <https://www.germanwatch.org/de/overshootA-https://www.dw.com/en/53-million-germans-suffer-from-depression-each-year/a-46506088>
12. Robert Koch-Institut. (2017). Prevalence of Depressive Symptoms. Abgerufen von https://www.rki.de/EN/Content/Health_Monitoring/Health_Report/GBEDownloadsJ/FactSheets_en/JoHM_03_2017_Prevalence_depressive_symptoms.pdf?__blob=publicationFile
13. Statista. (n.d.). Dauer von Arbeitsunfähigkeit aufgrund von psychischen Erkrankungen. Abgerufen von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/845/umfrage/dauer-von-arbeitsunfaehigkeit-aufgrund-von-psychischen-erkrankungen/>
14. EU-OSHA. (n.d.). Psychosoziale Risiken und psychische Gesundheit bei der Arbeit. Abgerufen von <https://osha.europa.eu/de/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
15. GIZ & DFID. (2019). IIMS in Social Protection. Abgerufen von https://www.giz.de/de/downloads/MHPSS_Frequently%20Asked%20Questions_de_WEB_24.04.20.pdf
16. Gesundheitsportal. (n.d.). Schutz- & Risikofaktoren für die Psyche. Abgerufen von <https://www.gesundheits-portal.de/schutz-und-risikofaktoren-fuer-die-psyche>

- giz.de/de/downloads/MHPSS_Frequently%20Asked%20Questions_de_.WEB_24.04.20.pdf
16. Gesundheitsportal. (n.d.). Schutz- & Risikofaktoren für die Psyche. Abgerufen von <https://www.gesundheit.at/leben/psyche-seele/praevention/ressourcen-und-risikofaktoren.html>
 17. Robert Koch-Institut. (n.d.). Psychische Gesundheit und psychische Störungen. Abgerufen von https://www.rki.de/DE/Content/GesundAZ/P/Psychische_Gesundheit/Psychische_Gesundheit_node.html
 18. Leka, S., & Jain, A. (2010). Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. World Health Organization.
 19. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. (n.d.). § 5 ArbSchG - Einzelnorm. Abgerufen von https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_5.html
 20. BSI Group. (n.d.). ISO 45003 – Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Abgerufen von <https://www.bsigroup.com/de-DE/iso-45003/>
 21. Beuth Verlag. (2021). ISO 45003:2021-06 - Management von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Psychische Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz - Leitlinien zum Management psychosozialer Risiken. Abgerufen von <https://www.beuth.de/de/norm/iso-45003/342325182>
 22. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. (n.d.). § 5 ArbSchG - Einzelnorm. Abgerufen von https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_5.html
 23. „Methodische Vorgehensweisen bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastung. Abgerufen von https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaetze/artikel1680.pdf?__blob=publicationFile&v=1
 24. Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgreich umsetzen. Abgerufen von <https://www.kofa.de/personalarbeit/arbeitsorganisation/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/>
 25. Familie und Beruf miteinander vereinbaren. Abgerufen von <https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/familie-und-beruf-vereinbaren>
 26. Maßnahmen für Gesundheit am Arbeitsplatz. Abgerufen von <https://gesund.bund.de/gesundheit-am-arbeitsplatz-chancen-und-pflichten>
 27. Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Abgerufen von <https://herojob.de/hr-fachwissen/foerderung-von-gesundheit-und-wohlfuehlen-am-arbeitsplatz>
 28. Schulungen und Seminare zur ISO 45001. Abgerufen von <https://www.bsigroup.com/de-DE/Unsere-Dienstleistungen/Schulungen/Schulungen-ISO-45001-Arbeitsschutzmanagement/>
 29. SHP Online. (n.d.). Lessons from Down Under: Psychological Safety Enshrined in the Law. Abgerufen von <https://www.shponline.co.uk/work-place-psychology/lessons-from-down-under-psychological-safety-enshrined-in-the-law/>
 30. New South Wales Government. (2022). Work Health and Safety Amendment Regulation 2022. Abgerufen von <https://www.nsw.gov.au>
 31. Queensland Government. (2022). Work Health and Safety (Psychosocial Risks) Amendment Regulation 2022. Abgerufen von <https://www.qld.gov.au>
 32. BSI Group. (2023). Unterstützung bei der Implementierung der ISO 45003. Abgerufen von <https://www.bsigroup.com>
 33. DNV. (2023). Unterstützung bei der Implementierung der ISO 45003 in Kanada. Abgerufen von <https://www.dnv.com>

*Dipl.-Ing. (FH) Peter Elster, PE Resilient Systems Consulting

DOI 10.19225/241101