

**European Trade Union Confederation\***  
**Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe –**  
**UNICE/UEAMPME\*\***  
**European Centre of Enterprises with Public Participation and**  
**Of Enterprises of General Economic Interest**

## **RAHMENVEREINBARUNG ÜBER ARBEITSBEDINGTEN STRESS**

### **1. EINLEITUNG**

Arbeitsbedingter Stress ist auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene als Angelegenheit sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer erkannt worden. Die europäischen Sozialpartner haben es als notwendig angesehen, Kommissionsberatungen zum Thema Stress vorzugreifen, in dieser Angelegenheit gemeinsam vorzugehen und haben deshalb diesen Punkt in das Arbeitsprogramm des sozialen Dialogs 2003-2005 aufgenommen.

Stress kann möglicherweise jeden Arbeitsplatz und jeden Beschäftigten betreffen, unabhängig von der Unternehmensgröße, der jeweiligen Branche, der Art des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses. In der Praxis sind jedoch weder alle Arbeitsplätze noch alle Beschäftigten zwingend betroffen.

Die Reduzierung von arbeitsbedingtem Stress kann zu einer Verbesserung der Leistungsfähigkeit führen, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verbessern und ist damit für Unternehmen, Beschäftigte und die gesamte Gesellschaft von wirtschaftlichem und sozialem Nutzen. Die Verschiedenartigkeit der Beschäftigten ist gerade beim Angehen von Problemen durch arbeitsbedingtem Stress als ein wichtiger Aspekt zu berücksichtigen.

### **2. ZIEL**

Die vorliegende Vereinbarung zielt darauf ab, das Bewusstsein und das Verständnis von Arbeitgebern, Beschäftigten und deren Vertretern für arbeitsbedingtem Stress zu steigern und Ihre Aufmerksamkeit auf Anzeichen zu richten, die auf Probleme mit arbeitsbedingtem Stress hinweisen könnten.

Ziel dieser Vereinbarung ist es, Arbeitgebern und Beschäftigten einen Rahmen für das Erkennen, die Vorbeugung und Bewältigung von arbeitsbedingtem Stress zur Verfügung zu stellen. Es geht nicht darum, Einzelpersonen für Stress verantwortlich zu machen.

Obwohl Schikane und Gewalt am Arbeitsplatz mögliche Auslöser von arbeitsbedingtem Stress sein können, umfasst diese Vereinbarung weder Gewalt, Schikane noch post-traumatische Belastungen. Die europäischen Sozialpartner werden im Arbeitsprogramm für den sozialen Dialog 2003-2005 die Möglichkeit für das Aushandeln einer spezifischen Vereinbarung für diese Fragestellungen untersuchen.

### **3. BESCHREIBUNG VON STRESS UND ARBEITSBEDINGTEM STRESS**

Stress ist ein Zustand, der von körperlichen, psychischen oder sozialen Beschwerden oder Funktionsstörungen begleitet wird, und der auf Empfindungen des Einzelnen, die an ihn gerichteten Anforderungen oder Erwartungen nicht erfüllen zu können, zurückzuführen ist.

---

\* The ETUC delegation includes representatives of the Eurocadres/CEC Liaison Committee

\*\* UEAPME - European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises

Der Mensch besitzt die Fähigkeit, mit kurzfristigen Belastungsspitzen umzugehen, die positiv erlebt werden können. Wird er jedoch über einen längeren Zeitraum intensivem Druck ausgesetzt, hat er damit größere Schwierigkeiten. Darüber hinaus können unterschiedliche Personen verschieden auf vergleichbare Situationen reagieren, und ein und dieselbe Person kann auf gleiche Situationen zu verschiedenen Zeiten des Lebens unterschiedlich reagieren.

Stress ist keine Krankheit, bei anhaltender Stressbelastung besteht jedoch die Möglichkeit, dass die Leistungsfähigkeit bei der Arbeit sinkt und es zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommt.

Stress, der von außerhalb der Arbeitsumgebung kommt, kann zu Verhaltensänderungen und verringerter Leistungsfähigkeit bei der Arbeit führen. Nicht alle Anzeichen von Stress bei der Arbeit dürfen als arbeitsbedingter Stress betrachtet werden. Arbeitsbedingter Stress kann durch unterschiedliche Faktoren hervorgerufen werden, wie z.B. Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, unzulängliche Kommunikation usw.

#### **4. PROBLEME DURCH ARBEITSBEDINGTEN STRESS ERKENNEN**

Angesichts der Komplexität des Phänomens Stress, ist es nicht beabsichtigt, in dieser Vereinbarung eine vollständige Liste von potentiellen Stress-Indikatoren bereit zu stellen. Jedoch sind hohe Fehlzeiten oder hohe Fluktuation, wiederkehrende zwischenmenschliche Konflikte oder Beschwerden von Beschäftigten einige der Anzeichen, die auf ein Problem durch arbeitsbedingtem Stress hindeuten können.

Um zu erkennen, ob ein Problem durch arbeitsbedingten Stress vorliegt, kann eine diesbezügliche Bewertung Faktoren wie Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe (Arbeitszeitregelungen, Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Übereinstimmung von Fähigkeiten des Beschäftigten und Anforderungen, die die Tätigkeit stellt, Arbeitsbelastung, usw.), Arbeitsbedingungen und Arbeitsumgebung (auffallendem Verhalten, Lärm, Hitze, Gefahrstoffen, usw. ausgesetzt sein), Kommunikation (Unklarheiten hinsichtlich der Arbeitserwartung, beruflichen Perspektiven oder bevorstehenden Veränderungen, usw.) und subjektive Faktoren (emotionaler und sozialer Druck, das Gefühl mit etwas nicht fertig zu werden, die Wahrnehmung nicht ausreichend unterstützt zu werden, usw.) enthalten.

Wenn ein Problem mit arbeitsbedingtem Stress erkannt worden ist, sind Maßnahmen zur Vorbeugung, Beseitigung oder Verminderung zu ergreifen.

Die Verantwortung für die Festlegung angemessener Maßnahmen bleibt dem Arbeitgeber. Diese Maßnahmen werden unter Beteiligung und in Zusammenarbeit mit Beschäftigten und/oder deren Vertretern durchgeführt.

#### **5. VERANTWORTUNG VON ARBEITGEBERN UND BESCHÄFTIGTEN**

Gemäß der Rahmenrichtlinie 89/391 sind alle Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu schützen. Diese Verpflichtung schließt Probleme des arbeitsbedingten Stresses insofern mit ein, als sie eine Gefährdung für die Gesundheit und Sicherheit nach sich ziehen. Alle Beschäftigten sind generell verpflichtet, die vom Arbeitgeber festgelegten Schutzmaßnahmen einzuhalten.

Probleme durch arbeitsbedingten Stress können im Rahmen einer allgemeinen Gefährdungsbeurteilung, durch eine separate Anti-Stress-Strategie und/oder mit speziellen auf erkannte Stressfaktoren gerichtete Maßnahmen, angegangen werden.

## **6. VORBEUGUNG, BESEITIGUNG ODER VERMINDERUNG VON PROBLEMEN DURCH ARBEITSBEDINGTEN STRESS**

Die Vorbeugung, Beseitigung oder Verminderung von Problemen des arbeitsbedingten Stresses kann unterschiedliche Maßnahmen einschließen. Diese Maßnahmen können kollektiv, individuell oder eine Kombination von beidem sein. Sie können in Form von speziellen auf zuvor festgestellte Stressfaktoren ausgerichtete Maßnahmen umgesetzt werden oder Teil einer ganzheitlichen Strategie sein, welche präventive und kurative Maßnahmen umfasst.

Falls das erforderliche Fachwissen im Betrieb unzulänglich ist, kann gemäß den bestehenden europäischen und nationalen Gesetze, kollektiven Vereinbarungen und der üblichen Praxis kompetente externe Beratung herangezogen werden.

Eingeführte Anti-Stress-Maßnahmen sollten regelmäßig überprüft werden, um zu beurteilen, wie wirksam sie sind, ob sie die vorhandenen Ressourcen optimal nutzen und ob sie weiterhin angemessen oder erforderlich sind.

Derartige Maßnahmen können zum Beispiel einschließen:

- Management- und Kommunikationsmaßnahmen, wie z. B. die Verdeutlichung der Unternehmensziele und der Rolle der einzelnen Beschäftigten, Sicherstellung von geeigneter Unterstützung für den Einzelnen oder Teams durch das Management, Abgleich von Verantwortlichkeiten und Kontrolle über die Arbeit, Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe, der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumgebung,
- Fortbildung von Führungskräften und Mitarbeitern, um deren Bewusstsein und Verständnis für Stress, dessen mögliche Auslöser und den Umgang mit ihm zu schulen, und/oder um Führungskräfte und Mitarbeiter auf Veränderungen einzustellen,
- Bereitstellung von Informationen für die Mitarbeiter und Einbeziehung von Beschäftigten und/oder deren Vertretern gemäß den bestehenden europäischen und nationalen Gesetzen, kollektiven Vereinbarungen und der üblichen Praxis.

## **7. UMSETZUNG UND FOLGEAKTIVITÄTEN**

Diese freiwillige Europäische Rahmenvereinbarung wird gem. Art. 139 EGV von den Mitgliedern von UNICE/UEAPME, CEEP und ETUC (und des Verbindungskomitees EUROCADRES/CEC) entsprechend den für die Sozialpartner spezifischen Verfahren und Gepflogenheiten in der Arbeitswelt in den Mitgliedsstaaten und in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes umgesetzt.

Die unterzeichnenden Parteien rufen darüber hinaus ihre Mitgliedsorganisationen in Kandidatenländern auf, diese Vereinbarung umzusetzen.

Die Umsetzung erfolgt innerhalb von drei Jahren nach Unterzeichnung der Vereinbarung.

Die Mitgliedsorganisationen werden dem Ausschuss „Sozialer Dialog“ über die Umsetzung dieser Vereinbarung berichten. Während der ersten drei Jahre nach der Unterzeichnung dieser Vereinbarung wird der Ausschuss „Sozialer Dialog“ jährlich eine tabellarische Zusammenstellung über den Fortgang der Umsetzung der Vereinbarung erstellen. Ein vollständiger Bericht der ergriffenen Umsetzungsaktivitäten wird vom Ausschuss „Sozialer Dialog“ während des vierten Jahres nach der Unterzeichnung erstellt.

Nach Ablauf von fünf Jahren müssen die unterzeichnenden Parteien diese Vereinbarung jederzeit überprüfen und bewerten, wenn eine Partei dies verlangt.

Bei Fragen zum Inhalt dieser Vereinbarung können sich beteiligte Mitgliedsorganisationen gemeinsam oder einzeln an die unterzeichnenden Parteien wenden, die gemeinsam oder einzeln die Anfrage beantworten.

Bei der Umsetzung dieser Vereinbarung werden die Mitglieder der unterzeichnenden Parteien unnötige Belastungen für kleine und mittlere Unternehmen vermeiden.

Die Umsetzung dieser Vereinbarung darf nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen für die Beschäftigten geschaffenen Schutzniveaus im Anwendungsbereich dieser Vereinbarung dienen.

Diese Vereinbarung beeinträchtigt nicht das Recht der Sozialpartner, auf der entsprechenden Ebene, einschließlich der europäischen Ebene, zur Anpassung und/oder Ergänzung dieser Vereinbarung weitere Vereinbarungen abzuschließen, um den besonderen Bedürfnissen der betroffenen Sozialpartner Rechnung zu tragen.

**John Monks**  
Generalsekretär von ETUC

**Paul Reckinger**  
Vorsitzender von UEAPME

**Dr. Jürgen Strube**  
Vorsitzender von UNICE

**Rainer Plassmann**  
Generalsekretär des CEEP