

Rahmenvereinbarung
zu
arbeitsbedingtem Stress
Ein Interpretationsleitfaden des EGB



This project is organised with the financial support of the European Commission

Vorwort

Die Verhandlungen zum arbeitsbedingten Stress gehören zum Arbeitsprogramm 2003-2005 der europäischen Sozialpartner. Auf der Basis der Schlussfolgerungen des dazugehörigen Vorbereitungsseminars (25.-26. Februar 2003 – Brüssel), begannen die Verhandlungen am 18. September 2003 und endeten am 27. Mai 2004. Hierbei wird der Zeitraum von 9 Monaten beachtet, die der Vertrag den europäischen Sozialpartnern zur Verhandlung überlässt (Art. 138(4) EG-Vertrag).

EGB, UNICE/UEAPME und CEEO unterzeichneten schließlich diese Rahmenvereinbarung am 8. Oktober 2004 nach der Genehmigung durch die entsprechenden entscheidungsfindenden Organe dieser Organisationen.

Sie muss von allen Mitgliedsorganisationen von EGB, UNICE/UEAPME und CEEP gemäß den für Verwaltung und Arbeit spezifischen Verfahren und Praktiken, die in Artikel 139 des Vertrages festgelegt sind, innerhalb von 3 Jahren nach der Unterzeichnung (d.h. vor dem 8. Oktober 2007) umgesetzt werden.

Dieser Interpretationsleitfaden bietet einen Überblick über den Inhalt der Vereinbarung, Kapitel für Kapitel, mit dem Schwerpunkt auf den wichtigsten Themen, die den Diskussionen im Rahmen der Verhandlungen unterlagen. Zudem bietet dieser Leitfaden: 1) Einen Überblick über die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG und ihre „Einzelrichtlinien“ (Anhang 1), 2) eine Analyse einiger EU-Gesetze und Rechtsfälle, die nachweislich den Stress am Arbeitsplatz betreffen (Anhang 2), 3) eine nicht vollständige Liste potentieller „Stressfaktoren“ (Anhang 3), und 4) einige Beispiele zur Aufspürung von Stress am Arbeitsplatz.

Man versucht die EGB-Mitgliedsorganisationen bei der Umsetzung der Inhalte dieser Vereinbarung zu unterstützen und eine bessere Überwachung und Bewertung der erzielten Ergebnisse zu ermöglichen.¹

¹ Dieser EGB-Interpretationsleitfaden wurde zusammengestellt von Maria Helena André (stellvertretende Generalsekretärin des EGB und EGB-Sprecherin während der Verhandlungen) Sinead Tiernan (EGB-Beraterin) sowie Clauwaert Stefan, Gauthy Roland und Schömann Isabelle (ETUI-REHS-Forscher und Mitglieder der Verhandlungsdelegation des EGB „Stress am Arbeitsplatz“)

Text der Vereinbarung

Interpretation/Kommentar

1. Einführung

Arbeitsbedingter Stress wurde auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene als Angelegenheit sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeiter identifiziert. Nach der Identifizierung der Notwendigkeit spezifischer gemeinsamer Maßnahmen dieses Thema betreffend und nach der Vorwegnahme einer Beratung der Kommission zum Thema Stress integrierten die europäischen Sozialpartner diese Thematik in das Arbeitsprogramm 2003-2005 des sozialen Dialoges.

Der Stress kann potentiell jeden Arbeitsplatz und jeden Arbeitnehmer betreffen, ungeachtet der Größe des Unternehmens, des Arbeitsbereiches oder der Art des Beschäftigungsvertrages oder der Beziehungen. In der Praxis sind nicht notwendigerweise alle Arbeitsplätze oder alle Arbeiter betroffen.

Die Bekämpfung des Stresses am Arbeitsplatz kann zu einer verbesserten Effizienz sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz führen, mit konsequenten wirtschaftlichen und sozialen Vorteilen für die Unternehmen, Arbeitnehmer und die Gesellschaft als ganze. Die Vielfalt der Arbeitskräfte ist ein wichtiger Gesichtspunkt bei der Bekämpfung der Probleme des arbeitsbedingten Stresses.

Diese Einführung betont den Willen der europäischen Sozialpartner, gemeinsam gegen das zunehmende und besorgniserregende Phänomen des arbeitsbedingten Stresses zu kämpfen, wie es in ihrem gemeinsamen Arbeitsprogramm 2003-2005 vorgesehen war.

In der Tat sind alle Unternehmen und Arbeitnehmer von dieser Vereinbarung betroffen:

Sie gilt für alle öffentlichen und privaten Unternehmen/Institutionen/Dienste, inbegriffen die KMUs.

Auch die Vielfalt der Arbeitskräfte in zahlreichen Dimensionen, z.B. Geschlecht, Alter, nationale und ethnische Ursprünge, Qualifikation und hierarchische/betriebliche Ebenen, verschiedene Beschäftigungsverträge/-beziehungen, sollte bei der Umsetzung dieser Vereinbarung beachtet werden.

Die europäischen Sozialpartner erkennen den großen wirtschaftlichen und sozialen Mehrwert der gemeinsamen Bekämpfung des arbeitsbedingten Stresses für die Arbeitnehmer, die Unternehmen und die gesamte Gesellschaft.

Text der Vereinbarung

Interpretation/Kommentar

2. Ziel

Das Ziel der vorliegenden Vereinbarung besteht darin,

- das Bewusstsein und Verständnis von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretern bezüglich des arbeitsbedingten Stresses zu steigern,
- ihre Aufmerksamkeit auf potentielle Anzeichen von Problemen des arbeitsbedingten Stresses zu lenken.

Das Ziel dieser Vereinbarung besteht in der Bereitstellung eines Rahmens für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der die Identifizierung und Vorbeugung oder Bewältigung von Problemen des arbeitsbedingten Stresses ermöglicht. Es geht nicht um die individuelle Schuldzuweisung bezüglich des Stresses.

Im Hinblick auf die Tatsache, dass Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz potentielle arbeitsbedingte Stressfaktoren sind, aber dass die EU-Sozialpartner im Arbeitsprogramm 2003-2005 des sozialen Dialoges die Möglichkeit der Aushandlung einer spezifischen Vereinbarung zu diesen Themen ausarbeiten werden, behandelt diese Vereinbarung nicht die Themen Gewalt, Belästigung und posttraumatischer Stress.

Der EGB betrachtet diese Vereinbarung als ein handlungsorientiertes Instrument. Die Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Arbeitnehmervvertretungen müssen hierdurch beim Erkennen und Verstehen von Signalen des arbeitsbedingten Stresses unterstützt werden. Um effizient die Gründe arbeitsbedingten Stresses zu verhindern, zu bewältigen und zu beseitigen, müssen gemeinsame Maßnahmen ergriffen werden!

Somit muss der arbeitsbedingte Stress in erster Linie als ein gemeinsames Thema angesehen werden und darf nicht in der individuellen Sphäre jedes Arbeiters verbleiben.

Zudem sollte der arbeitsbedingte Stress nicht als ein reines Gesundheits- und Sicherheitsproblem angesehen werden, sondern eher im gesamten Kontext der Arbeitsinhalte, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation betrachtet werden.

Diese Vereinbarung behandelt nicht die Themen Belästigung, Gewalt am Arbeitsplatz und posttraumatischer Stress, denn diese Themen werden als separates Thema im Rahmen des Arbeitsprogramms 2003-2005 behandelt.

Text der Vereinbarung

Interpretation/Kommentar

3. Beschreibung von Stress und arbeitsbedingtem Stress

Stress ist ein Zustand, der von physischen, psychologischen oder sozialen Beschwerden oder Funktionsstörungen begleitet wird, und der bei Personen auftritt, die nicht dazu in der Lage sind, eine Lücke mit den ihnen auferlegten Erfordernissen oder Erwartungen zu füllen.

Die Einzelperson kann sich gut an die kurzfristige Druckaussetzung anpassen, die als positiv betrachtet werden kann. Dennoch hat sie größere Schwierigkeiten im Umgang mit einer verlängerten Aussetzung, wenn es um intensiven Druck geht. Zudem können verschiedene Einzelpersonen unterschiedlich auf verschiedene Situationen reagieren. Die gleiche Person kann unterschiedlich auf verschiedene Situationen zu verschiedenen Zeitpunkten ihres Lebens reagieren.

Der Stress ist keine Krankheit, aber eine langfristige Aussetzung kann die Effizienz am Arbeitsplatz reduzieren und zu gesundheitlichen Problemen führen.

Stress außerhalb des Arbeitsumfeldes kann zu Veränderungen des Verhaltens und zu einer verringerten Effizienz am Arbeitsplatz führen. Nicht alle Formen des Stresses können als arbeitsbedingter Stress betrachtet werden. Arbeitsbedingter Stress kann von verschiedenen Faktoren, z.B. Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Arbeitsumfeld, schlechte Kommunikation usw. bedingt werden.

Dies gehört zu dem Text (gemeinsam mit Kapitel 7 zur „Umsetzung und Kontrolle“), der am schwierigsten zu verhandeln war. Die Delegation der Arbeitgeber bestand auf den subjektiven und individuellen Aspekten des Stresses, während der EGB sich auf die gemeinsamen und arbeitsbedingten Merkmale konzentrieren wollte. Somit konnten sie keine eigene gemeinsame Definition finden oder einfach existierende internationale oder andere Definitionen (EU-Kommission, ILO, WHO usw.) nutzen.

Die einzige Möglichkeit zur Überwindung dieser Blockade bestand in einer gemeinsamen Beschreibung zum Stress im Allgemeinen und somit nicht zu arbeitsbedingtem Stress als solchem.

Diese Beschreibung kann zu sehr individuell beeinflusst, zu subjektiv und wissenschaftlich zu inkorrekt scheinen. Z.B. kann eine kurzfristige (wiederholte) Stressaussetzung so schädlich für die Gesundheit sein und die Effizienz am Arbeitsplatz so beeinflussen, wie es eine langfristige Aussetzung ebenfalls wäre. Deshalb muss diese Beschreibung gemeinsam mit anderen Teilen der Vereinbarung (z.B. dem letzten Satz dieses Kapitels, dem zweiten Abschnitt von Kapitel 4 usw.), die den Schwerpunkt auf die gemeinsame Art und die gemeinsamen Gründe des arbeitsbedingten Stresses legen, gelesen werden. Diese wiederholte Anerkennung durch die europäischen Sozialpartner der Tatsache, dass der arbeitsbedingte Stress insbesondere in den Arbeitsinhalten, dem Arbeitsumfeld und der Arbeitsorganisation begründet ist, ist die wichtigste Botschaft dieses Kapitels und der gesamten Vereinbarung.

Die Europäischen Sozialpartner erkennen auch, dass der Stress am Arbeitsplatz nicht unbedingt seine Ursache am Arbeitsplatz haben muss, sondern eher durch das Privatleben bedingt ist. Sie haben verstanden, dass die Beseitigung solcher Situationen nicht direkt eine „Verpflichtung der Arbeitgeber“ ist, sondern dass der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer soweit wie möglich mit Unterstützung/Hilfe/Erleichterung zur Seite stehen sollte. Je länger diese Situation andauert, umso länger und mehr kann der Arbeitsplatz negativ davon beeinflusst werden.

Text der Vereinbarung

Interpretation/Kommentar

4. Identifizierung der Probleme des arbeitsbedingten Stresses

Im Hinblick auf die Komplexität des Stressphänomens beabsichtigt diese Vereinbarung keine ausführliche Liste der potentiellen Stressfaktoren. Dennoch sind häufige Abwesenheit oder Arbeitnehmerfluktuation, häufige zwischenmenschliche Konflikte oder Beschwerden der Arbeiter einige der Anzeichen für ein Problem des arbeitsbedingten Stresses.

Die Identifizierung eines Problems des arbeitsbedingten Stresses kann eine Analyse der Faktoren, z.B. Arbeitsorganisation und –prozesse (Arbeitszeitvereinbarungen, Grad der Autonomie, Übereinstimmung der Fähigkeiten der Arbeiter und der Anforderungen des Arbeitsplatzes, Arbeitsbelastung usw.), Arbeitsbedingungen und –umfeld (Missbrauch, Lärm, Hitze, gefährlichen Substanzen usw.), Kommunikation (Unsicherheit bezüglich der Erwartungen am Arbeitsplatz, Beschäftigungsaussichten oder andauernde Veränderungen usw.) und subjektive Faktoren (emotionaler und sozialer Druck, Gefühl der Unfähigkeit, offensichtlicher Mangel an Unterstützung usw.) beinhalten.

Wenn ein Problem des arbeitsbedingten Stresses identifiziert wird, müssen Maßnahmen ergriffen werden, um es zu verhindern, zu beseitigen oder abzuschwächen. Die Verantwortung für die Bestimmung der angemessenen Maßnahmen liegt beim Arbeitgeber. Diese Maßnahmen werden mit der Beteiligung und Mitarbeit der Arbeitnehmer und/oder ihrer Vertreter durchgeführt.

Dieses Kapitel bildet den Mittelpunkt der Vereinbarung mit einer nicht vollständigen Liste von Beispielen für Anzeichen und Faktoren des arbeitsbedingten Stresses. Es verpflichtet zudem die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur gemeinsamen (Re)aktion, wenn solche Anzeichen und Faktoren identifiziert werden.

Die Liste der Anzeichen und Faktoren zeigt die Tatsache, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber gleichermaßen betroffen sind. Z.B. gleicht der Bezug auf häufige Abwesenheit und Arbeitnehmerfluktuation die Sorge der Arbeitgeber um persönlichere Aspekte, z.B. die Beschwerden der Arbeitnehmer, aus.

Ein wichtiger Aspekt dieses Absatzes ist (erneut) die klare Behauptung, die besagt, dass Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und –umfeld sowie Kommunikation, die sicher keine subjektiven Aspekte sind, potentielle Stressfaktoren darstellen können und somit analysiert werden müssen.

Der Begriff „Beschäftigungsaussichten“ bezieht sich unter anderem auf die Verwendung und die Beziehung zwischen nicht-standardmäßiger Beschäftigung und Sicherheit am Arbeitsplatz. Der Begriff „andauernde Veränderungen“ deckt unter anderem Aspekte wie Umstrukturierung, Fusionen, Outsourcing und die Einführung neuer Technologien ab. Diese können ebenfalls potentielle Stressfaktoren sein.

Die Maßnahmen zur Identifizierung, Vorbeugung und Handhabung von Stress am Arbeitsplatz sollten mit der Teilnahme (selbstverständlich auch Informierung und Beratung) und der Mitarbeit der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter durchgeführt werden. Der Schwerpunkt liegt auf der aktiven Integration der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter bei der Ausarbeitung, Umsetzung und Überwachung von Anti-Stress-Maßnahmen. Dennoch kann und wird ohne den Willen der Arbeitgeber, den Stress im Unternehmen/Dienst zu bekämpfen nur wenig erreicht!

Text der Vereinbarung

Interpretation/Kommentar

5. Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Gemäß der Rahmenrichtlinie 89/391 sind alle Arbeitgeber rechtlich dazu verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu schützen. Diese Verpflichtung betrifft auch die Probleme des arbeitsbedingten Stresses, wenn sie ein Risiko für Gesundheit und Sicherheit darstellen. Alle Arbeitnehmer sind allgemein verpflichtet, die vom Arbeitgeber festgelegten Schutzmaßnahmen einzuhalten.

Die Schaffung einer deutlichen Verbindung zwischen der Rahmenrichtlinie und dieser Vereinbarung war eine wichtige Voraussetzung und Forderung des EGB bei den gesamten Verhandlungen. Durch die Verwendung der Rahmenrichtlinie als Grundlage wollte der EGB, dass diese Vereinbarung ein zusätzliches Instrument zur Ergänzung der Rechte und Pflichten der Rahmenrichtlinie und ihrer individuellen Richtlinien (siehe Anhang I) darstellt, das die Bekämpfung des arbeitsbedingten Stresses zum Ziel hat. Somit sollte diese Vereinbarung als erste „individuelle Vereinbarung“ angesehen werden, die eine Ergänzung der Rahmenrichtlinie zur Sicherstellung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für alle Arbeitnehmer darstellt.

Dies war jedoch nicht offensichtlich, da einige Arbeitgebervertretungen fragten, ob die Rahmenrichtlinie den Stress am Arbeitsplatz nur deswegen behandelt, da „Stress“ nicht ausdrücklich im Text der Richtlinie genannt wird, während dies auf der Seite des EGB selbstverständlich war. Lesen Sie hierzu unsere Analyse in Anhang 2.

Deshalb muss daran erinnert werden, dass Artikel 6 der Rahmenrichtlinie ein Risiko-Vorbeugungsmodell beschreibt, das auch auf die primäre Vorbeugung von Stress, oder besser noch auf die Bekämpfung von „Stressfaktoren“ am Arbeitsplatz anwendbar ist. Da sich das Wort Stressfaktor auf verschiedene Risikofaktoren bezieht, befindet sich eine nicht vollständige Liste solcher Stressfaktoren in Anhang 3.

Die Bekämpfung der Probleme des arbeitsbedingten Stresses kann im Rahmen eines allgemeinen Prozesses der Risikobewertung, durch eine separate Stressbekämpfungspolitik und/oder durch spezifische Maßnahmen mit dem Ziel der Identifizierung der Stressfaktoren durchgeführt werden.

Die Anwendung dieses Modells bei der Vermeidung von Stress am Arbeitsplatz bedeutet, dass Maßnahmen getroffen werden, z.B.:

- Die Vermeidung von Stressfaktoren, d.h. ihre vollständige Beseitigung
- Die Bewertung der Stressfaktoren, die nicht vermieden wurden oder nicht vermieden werden können
- Die Bekämpfung der Ursachen von Stressfaktoren kann nur erreicht werden, wenn die tatsächlichen Stressfaktoren gefunden und analysiert wurden. Wenn beispielsweise Lärm ein Stressfaktor ist in Situationen, wo eine hohe Konzentration zur Erfüllung einer Aufgabe benötigt wird, müssen der/die spezifische(n) Grund/Gründe dieses Lärms gefunden werden, und seine Eigenschaften müssen analysiert werden. Eine Liste möglicher Lösungen muss erstellt werden. Die Bekämpfung der tatsächlichen Ursache muss sekundären Lösungen, z.B. Lärmisolierung oder

Isolierung des Arbeitsplatzes der betroffenen Arbeiter, vorgezogen werden. Hierzu ist auch eine Feststellung und Lokalisierung der Lärmquellen notwendig.

- Das Ersetzen stressiger Aufgaben durch weniger stressige
- Die Bevorzugung gemeinsamer Kollektivmaßnahmen zur Stressbewältigung gegenüber individuellen Maßnahmen.
- Die Anpassung der Arbeit an die Einzelpersonen, was die Anwendung ergonomischer Prinzipien betreffend z.B. den Aufbau der Arbeitsplätze, der Arbeiten und Aufgaben (Vermeidung sich wiederholender Aufgaben), der grundlegenden Vorgänge und der zu treffenden Entscheidungen erfordert.

Dieses Modell zur Stressvermeidung ist tatsächlich sehr einfach:

1. Potentielle Stressfaktoren müssen beseitigt werden zur Reduzierung der Wahrscheinlichkeit ihrer Stresserzeugung. Dennoch sollten diese Stressfaktoren immer noch im Kopf behalten werden bei jeglicher zukünftiger Bewertung, denn sie könnten zu einem späteren Zeitpunkt erneut auftauchen. Es sollte nochmals erwähnt werden, dass Stressfaktoren, die nicht mit dem Arbeitsplatz zusammenhängen, auch Stress am Arbeitsplatz bedingen könnten und somit beachtet werden müssen.
2. Wenn jedoch Stressfaktoren nicht beseitigt werden können, müssen sie ernstgenommen werden, falls notwendig durch spezielle Aktionen (z.B. durch Arbeitspsychologen oder Ergonomen usw.), um:
 - verbleibende Stressfaktoren zu bewerten und das Stressniveau der Arbeitnehmer zu bestimmen,
 - Lösungen zu suchen, um diese verbleibenden Stressfaktoren zu beseitigen, oder falls dies nicht möglich ist, zu versuchen, sie zu reduzieren,
 - eine Reihe von Kontrollmaßnahmen festzulegen, z.B.
 - Information und Schulungen für gestresste Arbeitnehmer und Führungskräfte bezüglich der Gründe (der Stressfaktoren), ihrer Auswirkungen, zu treffender Maßnahmen zur Beseitigung oder Reduzierung der Auswirkungen,
 - Miteinbeziehung und Teilnahme aller an den Maßnahmen zur Stressreduzierung Beteiligten,
 - Bereitstellung angemessener Unterstützung.

Das Risikomanagement bei Stress ist somit gut in das allgemeine Modell zur Risikoreduzierung

integriert. Dennoch ist die Suche nach Gründen für Stress am Arbeitsplatz manchmal nur schwach ausgeprägt. Es kann eine Weile dauern, bevor der Stress am Arbeitsplatz durch in dieser Vereinbarung so genannte „Indikatoren“ sichtbar wird. Deshalb sind proaktive Stressvorbeugungsmaßnahmen wesentlich, denn zuviel Zeit bei der Identifizierung dieser Indikatoren kann eventuell die Situation verschlimmern und den Kampf gegen diese lange Zeit versteckten Stressfaktoren noch schwieriger machen.

Wie gesagt könnte der durch Stressfaktoren am Arbeitsplatz bedingte Stress durch externe, nicht mit dem Arbeitsplatz zusammenhängende Stressfaktoren verschlimmert werden. Dies macht das Phänomen und seine Vermeidung noch komplexer. Aus diesem Grund muss die proaktive Suche potentieller Gründe des Stresses am Arbeitsplatz und die Suche nach dem Vorkommen von Stress am Arbeitsplatz so fein abgestimmt werden. Viele Stressbewertungsmethoden existieren. Die in Anhang 4 genannten sind gültig, aber sie können nicht zwangsweise durch „Drag & Drop“ von einer Situation in die andere oder von einer Kultur oder Region in eine andere übertragen werden! Deshalb empfehlen wir keine Screening-Methoden in einer bestimmten Ordnung oder Präferenz.

Text der Vereinbarung

6. Vorbeugung, Beseitigung oder Reduzierung von Problemen des arbeitsbedingten Stresses

Die Vorbeugung, Beseitigung oder Reduzierung von Problemen des arbeitsbedingten Stresses kann verschiedene Maßnahmen beinhalten. Diese Maßnahmen können kollektiv, individuell oder beides sein. Sie können in Form von spezifischen Maßnahmen eingeführt werden, die auf identifizierte Stressfaktoren abzielen oder Teil einer integrierten Stressbeseitigungsmaßnahme sein, die sowohl Präventiv- und Reaktionsmaßnahmen beinhaltet.

Wenn das notwendige Fachwissen am Arbeitsplatz nicht ausreicht, kann auf kompetentes externes Fachwissen gemäß den europäischen und nationalen Gesetzgebungen, Tarifverträgen und Praktiken zurückgegriffen werden.

Sind die Anti-Stress-Maßnahmen einmal eingesetzt, sollten sie regelmäßig überprüft werden, um ihre Wirksamkeit zu bewerten und um festzustellen, ob sie die Ressourcen optimal nutzen und angemessen oder notwendig sind.

Solche Maßnahmen könnten beispielsweise beinhalten:

- Verwaltungs- und Kommunikationsmaßnahmen, z.B. zur Klärung der Ziele des Unternehmens sowie der Rolle der einzelnen Arbeitnehmer, zur Sicherstellung der angemessenen Unterstützung von Einzelpersonen und Teams durch die Unternehmensleitung, zur Abstimmung der Verantwortung und Kontrolle bezüglich der Arbeit, zur Verbesserung der Arbeitsorganisation, -prozesse, -bedingungen und des Arbeitsumfeldes.
- Schulungen für Manager und Arbeitnehmer zur Förderung des Bewusstseins und Verständnisses bezüglich Stress, seiner potentiellen Ursachen und Möglichkeiten, ihn zu bekämpfen und/oder zur Anpassung an Veränderungen,

Interpretation/Kommentar

Die zur Vermeidung, Beseitigung oder Reduzierung des arbeitsbedingten Stresses eingesetzten Maßnahmen können diversifiziert, kollektiv und/oder individuell sein. Sie können sich an einer spezifischen Situation orientierten oder Teil einer integrierten Stressbeseitigungsmaßnahme sein. Dies bietet ein hohes Maß an Flexibilität bei der Reaktion auf jede Situation von arbeitsbedingtem Stress. Dennoch sollte jegliche Anti-Stress-Maßnahme kein statisches Werkzeug sein, sondern eher ein dynamischer Aktionsplan mit dem Motto „grundsätzlich kollektive Aktionen, falls notwendig individuelle Aktionen“.

Die europäischen Sozialpartner wollten hiermit auch daran erinnern, dass sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer (-Vertreter) gemäß den verschiedenen europäischen (siehe Anhang I) und nationalen Gesetzen, Tarifverträgen und Praktiken auf externes Fachwissen zurückgreifen können, falls dies als notwendig betrachtet wird. Beachten Sie auch, dass sich dieser Abschnitt eher auf „Fachwissen“ als auf „Experte(n)“ bezieht. Somit soll betont werden, dass abhängig von dem/der/den herausgestellten Problem(en)/Lösung(en) es notwendig sein könnte, einen oder mehrere spezialisierte Experten zu integrieren.

Vor dem Hintergrund dieser dynamischen Struktur ist deutlich, dass jegliche Anti-Stress-Maßnahme sowie die verwendete(n)/vorgesehene(n) Maßnahme(n) regelmäßig überprüft werden sollten, damit sie effizient sind und bleiben.

Im Hinblick auf die Diversität potentieller erhältlicher Instrumente bietet dieser Abschnitt nur einige Beispiele, jedoch keine ausführliche Liste. Diese Liste von Instrumenten betont erneut die Verbindung zwischen arbeitsbedingtem Stress und Aspekten der Arbeitsinhalte, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation. Zudem beachtet diese Liste nur einige „Anti-Stress“-Instrumente, z.B. Schulungsmaßnahmen und Informations- und Beratungsprozesse. Die Liste muss somit gemeinsam mit ähnlichen oder anderen verpflichtenden Maßnahmen, wie sie in Richtlinie 89/391/EWG enthalten sind (z.B. Risikobewertungen, Verwendung von internem und externem Fachwissen usw.) gelesen werden. Bezüglich Information und Beratung betonte der EGB klar bei allen Diskussionen/Verhandlungen, dass auch wenn es um die Bekämpfung von arbeitsbedingtem Stress geht alles von der Qualität und dem

- Bereitstellung von Informationen und Beratung für Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter gemäß den europäischen und nationalen Gesetzgebungen, Tarifverträgen und Praktiken. Timing von Informierung und Beratung abhängt.

Text der Vereinbarung

Interpretation/Kommentar

7. Umsetzung und Kontrolle

Im Rahmen des Artikel 139 des Vertrages verpflichtet diese freiwillige europäische Rahmenvereinbarung die Mitglieder von UNICE/UEAPME, CEEP und EGB (sowie das Liaisonkomitee EUROCADRES/CEC), zu ihrer Umsetzung gemäß den Verfahren und Praktiken, die für Verwaltung und Arbeit in den Mitgliedsstaaten und den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes spezifisch sind.

Die unterzeichnenden Parteien laden auch ihre Mitgliedsorganisationen in Kandidatenländern zur Umsetzung dieser Vereinbarung ein.

Die Umsetzung dieser Vereinbarung wird innerhalb von drei Jahren nach dem Datum der Unterzeichnung dieser Vereinbarung realisiert.

Trotz der anfänglichen Zurückhaltung von Seiten der Delegation der Arbeitgeber war der EGB in der Lage, die Umsetzungs- und Überwachungsverfahren dieser Vereinbarung zu stärken im Vergleich zu dem Fernarbeitsabkommen und den bis jetzt bei der Umsetzung dieser Vereinbarung gewonnenen Erfahrungen.

Der Bezug zu Artikel 139 des Vertrages im Zusammenhang mit dem Wort „freiwillig“ betont die Tatsache, dass das Verfahren zur Einbindung in eine EU-Verhandlung freiwillig von den EU-Sozialpartnern akzeptiert wird und die Autonomie der Sozialpartner charakterisiert. Die Umsetzung der autonomen Vereinbarung ist jedoch bindend für alle Mitgliedsorganisationen der unterzeichnenden Parteien. Zusammenfassend ist für den EGB nur die Entscheidung der Teilnahme an den Verhandlungen freiwillig; jegliche aus diesen Verhandlungen resultierenden Ergebnisse sind jedoch nicht freiwillig. Jedes Ergebnis verpflichtet die unterzeichnenden Parteien und ihre Partner und verpflichtet sie sogar vertraglich zur Sicherstellung einer effizienten Umsetzung!!!!

Deshalb beinhaltet dies eine klare Verpflichtung für diese Mitgliedsorganisationen zur Umsetzung der Vereinbarung. Dieser Aspekt stellt sicher einen Mehrwert im Vergleich zur Vereinbarung zur Fernarbeit dar.

Hiermit wird Bezug genommen auf Mitgliedsorganisationen in Bulgarien, Rumänien, der Türkei und natürlich jedem weiteren Land, das als Kandidatenland zukünftig in der Europäischen Union akzeptiert sein wird.

Dies bedeutet, dass die endgültige Umsetzungsfrist am 8. Oktober 2007 endet.

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 eine jährliche Tabelle mit einer Zusammenfassung der laufenden Umsetzung der Vereinbarung vorbereiten. Ein vollständiger Bericht zu den getroffenen Umsetzungsmaßnahmen wird vom Ausschuss Sozialer Dialog im Laufe des vierten Jahres vorbereitet.

Die unterzeichnenden Parteien müssen die Vereinbarung nach 5 Jahren nach der Unterzeichnung jederzeit bewerten und überprüfen, wenn eine der Parteien es fordert.

Im Falle von Fragen zum Inhalt dieser Vereinbarung können die involvierten Mitgliedsorganisationen gemeinsam oder alleine auf die unterzeichnenden Parteien Bezug nehmen, die gemeinsam oder alleine darauf antworten.

Bei der Umsetzung dieser Vereinbarung vermeiden die Mitglieder der unterzeichnenden Parteien unnötige Belastungen für die KMUs.

Die Umsetzung dieser Vereinbarung beinhaltet keine gültigen Gründe zur Reduzierung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer im Bereich dieser Vereinbarung.

Diese Vereinbarung schadet nicht dem Recht der Sozialpartner auf Abschluss von Vereinbarungen auf der jeweiligen, auch europäischen Ebene, die diese Vereinbarung anpassen und/oder ergänzen, so dass die spezifischen Bedürfnisse der betroffenen Sozialpartner beachtet werden.

Konkret beinhaltet das Berichtssystem die Bereitstellung eines jährlichen Überblicks über den Umsetzungsprozess für den Ausschuss Sozialer Dialog. Ein endgültiger Umsetzungsbericht ist für 2008 vorgesehen.

Außerdem kann eine Bewertung und Überprüfung der autonomen Vereinbarung nach 5 Jahren stattfinden, wenn eine der unterzeichnenden Parteien es fordert.

Wie in vorherigen Vereinbarungen bieten die europäischen Sozialpartner die Möglichkeit, gemeinsam oder alleine auf Fragen zum Inhalt und zur Auslegung, die ihnen gestellt werden, zu antworten.

Da die Notwendigkeit der Vermeidung unnötiger Belastungen für die KMUs anerkannt wird, muss die Vereinbarung auch in diesen Unternehmen umgesetzt werden.

Da er aus den Erfahrungen der Umsetzungsprozesse aller vorherigen Rahmenvereinbarungen zum sozialen Dialog gelernt hat, sieht es der EGB als sehr wichtig an, diese besondere Klausel zu wiederholen, damit alle an der Umsetzung dieser Vereinbarung Beteiligten sich voll und ganz darüber bewusst sind.

Schließlich muss angemerkt werden, dass der EGB versuchte, in diesem Kapitel Bezug auf die potentielle positive Rolle der nationalen Vermittlung, Einigung und Schlichtung im Umsetzungsprozess zu nehmen, aber dies war nicht für die Delegation der Arbeitgeber nicht akzeptabel.

ANHÄNGE

Anhang 1: Eine Übersicht über die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG und ihre „Einzelrichtlinien“

Anhang 2: „Stress am Arbeitsplatz und die EU-Gesetzgebung/Präzedenzfälle: Sein oder nicht sein?“

Anhang 3: Kategorisierungen von „Stressfaktoren“

Anhang 4: Einige Screening-Methoden zum Thema Stress

ANHANG 1:

Rahmenrichtlinie:

Richtlinie des Rates 89/391/EWG vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (*ABI. Nr. L 183, 29.06.1989, S. 1*)

(Zusammengefasste Version: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/consleg/1989/L/01989L0391-20031120-de.pdf>)

„Individuelle Richtlinien auf der Basis der Rahmenrichtlinie:

Richtlinie des Rates 89/654 EWG vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (**erste** individuelle Richtlinie im Sinne von Artikel 16 (1) der Richtlinie 89/391/EWG) (*ABI. Nr. L 39,3 30.12.1989, S. 1*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31989L0654&model=lex)

Richtlinie des Rates 89/655/EWG vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (**Zweite** individuelle Richtlinie im Sinne des Artikels 16(1) der Richtlinie 89/391/EWG (*ABI. Nr. L 393, 30.12.1989, S. 13*) (erweitert durch Richtlinie 95/63/EG (*ABI. Nr. L 355, 30.12.1995, S. 28*) und Richtlinie 2001/45/EG (*ABI. Nr. L 195, 19.07.2001, S. 46*))

(Zusammengefasste Version: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/consleg/1989/L/01989L0655-20010719-de.pdf>)

Richtlinie des Rates 89/656 EWG vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (**dritte** individuelle Richtlinie im Sinne von Artikel 16 (1) der Richtlinie 89/391/EWG) (*ABI. Nr. L 393 30.12.1989, S. 18*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31989L0656&model=lex)

Richtlinie des Rates 90/269/EWG vom 29.05.90 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (**vierte** individuelle Richtlinie im Sinne von Artikel 16 (1) der Richtlinie 89/391/EWG) (*ABI. Nr. L 156 21.06.1990, S. 9*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31990L0269&model=lex)

Richtlinie des Rates 90/270/EWG vom 29.05.90 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (**erste** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 (1) der Richtlinie 89/391/EWG) (*ABI. Nr. L 156 21.06.1990, S. 14*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31990L0270&model=lex)

Richtlinie des Rates 90/394/EWG vom 28. Juni 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (**sechste** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16(1) der Richtlinie 89/391/EWG) (Folgende Erweiterungen wurden in Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit kodifiziert – *ABI. Nr. L 158, 30.04.2004, S. 50*) ([http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0037R\(01\):DE:HTML](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0037R(01):DE:HTML))

Richtlinie des Rates 90/679/EWG vom 26.11.90 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (**siebte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16(1) der Richtlinie 89/391/EWG) (Folgende Erweiterungen wurden in Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 18.09.00 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit kodifiziert – *ABI. Nr. L 262, 17.10.2000, S. 21*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=32000L0054&model=lex)

Richtlinie des Rates 92/57/EWG vom 24.06.92 über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (**achte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 (1) der Richtlinie 89/391/EWG) (*ABI. Nr. L 245 26.08.1992, S. 6*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31992L0057&model=lex)

Richtlinie des Rates 92/58/EWG vom 24.06.92 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (**neunte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 (1) der Richtlinie 89/391/EWG) (*ABI. Nr. L 245 26.08.1992, S. 23*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31992L0058&model=lex)

Richtlinie des Rates 92/85/EWG vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (**zehnte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16(1) der Richtlinie 89/391/EWG) (*ABI. Nr. L 34, 28.11.1992, S. 1*) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31992L0085&model=lex)

Richtlinie des Rates 92/91/EWG vom 03.11.92 über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in den Betrieben, in denen durch Bohrungen Mineralien gewonnen werden (**elfte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 (1) der Richtlinie 89/391/EWG) (ABI. Nr. L 348 28.11.1992, S. 9) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31992L0091&model=lex)

Richtlinie des Rates 92/104/EWG vom 03.12.92 über Mindestvorschriften zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer in übertägigen oder untertägigen mineralgewinnenden Betrieben (**zwölfte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 (1) der Richtlinie 89/391/EWG) (ABI. Nr. L 404 31.12.1992, S. 10) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31992L0104&model=lex)

Richtlinie des Rates 93/103/EG vom 23.11.93 über die Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bord von Fischereifahrzeugen (**dreizehnte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 (1) der Richtlinie 89/391/EWG) (ABI. Nr. L 307 13.12.1993, S. 1) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31993L0103&model=lex)

Richtlinie des Rates 98/24/EG vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (**vierzehnte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16(1) der Richtlinie 89/391/EWG) (ABI. Nr. L 131, 05.05.1998, S. 11) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31998L0024&model=lex)

Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates 1999/92/EG vom 16.12.99 über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (**fünfzehnte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 (1) der Richtlinie 89/391/EWG) (ABI. Nr. L 023, 28.01.2000, S. 57) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31999L0092&model=lex)

Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 25. Juni 2002 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (**sechzehnte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16(1) der Richtlinie 89/391/EWG) (ABI. Nr. 17, 06.07.2002, S. 13) (<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0044:DE:HTML>)

Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates 2003/10/EG vom 06.02.03 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (**siebzehnte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 (1) der Richtlinie 89/391/EWG) (ABI. Nr. L 042, 15.02.2003, S. 38) (http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=32003L0010&model=lex)

Richtlinie 2004/40/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 29.04.04 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (elektromagnetische Felder) (**achtzehnte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16(1) der Richtlinie 89/391/EWG (ABI. Nr. 159, 30.04.2004; corrigendum ABI. Nr. L 184, 24.05.2004, S. 1) ([http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0040R\(01\):DE:HTML](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0040R(01):DE:HTML))

ANHANG 2:

„Stress am Arbeitsplatz und die EU-Gesetzgebung/Präzedenzfälle: Sein oder nicht sein?“

Bei einer Plenarsitzung zur Verhandlung im April 2004 fragte ein Vertreter der Arbeitgeberdelegation, ob die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG das Thema Stress am Arbeitsplatz abdeckt, da dazu nicht ausdrücklich im Text der Richtlinie Bezug genommen wird.

Dennoch beinhaltet eine Analyse insbesondere der Vorbereitungsdokumente der Rahmenrichtlinie sowie einer Reihe der Einzelrichtlinie (z.B. die sogenannte „VDU-Richtlinie“² sowie die „Mutterschafts-Richtlinie“³), und die Arbeitszeitrichtlinie (93/104/EG)⁴, ausreichend Elemente, die das Gegenteil beweisen. Die Präzedenzfälle des Europäischen Gerichtshofes (EGH) bestätigen dies ebenfalls. In der Tat beinhalten alle Vorbereitungsdokumente, seien es ursprüngliche und/oder erweiterte Vorschläge der Kommission, vom Europäischen Parlament eingereichte Erweiterungen oder Gutachten des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA), konkrete Bezüge zu „Stress“ und/oder „der körperlichen und geistigen Gesundheitssituation“. Somit wird deutlich, dass, auch wenn die Rahmenrichtlinie das Wort „Stress“ nicht ausdrücklich erwähnt, der EU-Gesetzgeber die Absicht besaß, alle Aspekte der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, d.h. ihr körperliches, geistiges und/oder soziales Wohlergehen, abzudecken.

Der EGH bestätigt auch zum Ersten, in einem Urteil betreffend die Rahmenrichtlinie (Fall C-49/00 – siehe unten), dass die Auflistung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in dieser Richtlinie nicht vollständig ist und somit über die ausdrücklich erwähnten Risiken hinausgeht. Zum Zweiten bestätigt der EGH in seinem Urteil zum Fall C-84/94 (siehe unten) betreffend die Arbeitszeitrichtlinie, dass Artikel 118 des EG-Vertrages nicht nur die angemessene rechtliche Basis für diese Richtlinie darstellt. Der EGH sieht in ihm auch die richtige rechtliche Grundlage für alle Richtlinien, die den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zum Ziel haben in der Rahmenrichtlinie, ihrer Einzelrichtlinien oder jeder weiteren Richtlinie, die nicht auf der Rahmenrichtlinie basiert, sich jedoch auf ein spezifisches Gesundheits- und Sicherheitsproblem konzentriert. Die sehr weite Interpretation des EGH der Begriffe „Arbeitsumfeld“, „Gesundheit“ und „Sicherheit“, die alle körperlichen und weiteren Faktoren beinhaltet, kann somit auf die zuvor erwähnten Richtlinien ausgedehnt werden.

² Richtlinie des Rates 90/270/EWG vom 29.05.90 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (**fünfte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 (1) der Richtlinie 89/391/EWG) (*ABl. Nr. L 156 21.06.1990, S. 14*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31990L0270&model=guicheti)

³ Richtlinie des Rates 92/85/EWG vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (**zehnte** Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16(1) der Richtlinie 89/391/EWG) (*ABl. Nr. L 348, 28.11.1992, S. 1*)

(http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=31992L0085&model=guicheti)

⁴ Kodifizierte Version: Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (*ABl. Nr. L 299, 18.11.2003, S. 9*) (

http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=32003L0088&model=guicheti)

Rahmenrichtlinie 89/391/EWG	
Art des Textes	Auswahl interessanter und relevanter Textvorschläge
<p style="text-align: center;">Ursprünglicher Richtlinienvorschlag der Kommission (KOM(88) 73 endg. vom 7. März 1988, ABI. Nr. C 141/88, S. 1)</p>	<p>Artikel 2: Definitionsvorschlag für „Beschäftigungsrisiko“ bezeichnend <i>„jede arbeitsbezogene Situation, die der <u>physischen und psychologischen</u> Sicherheit und/oder Gesundheit des Arbeitnehmers schaden kann, ausgenommen Unfälle auf dem Weg zur oder von der Arbeit.“</i></p>
	<p>Artikel 5(3)(f) bezüglich der spezifischen Verpflichtungen der Mitgliedsstaaten: <i>“Die Planung und Einführung neuer Technologien muss in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern durchgeführt werden, besonders bezüglich der Auswahl der Ausrüstungen und der Arbeitsbedingungen, inklusive der Aspekte, die mit dem Arbeitsumfeld sowie dem <u>physischen und psychologischen Wohlergehen der Einzelperson</u> im Zusammenhang stehen. Arbeitnehmer müssen eine angemessene Ausbildung erhalten.“</i></p>
<p style="text-align: center;">Gutachten des EWSA (28. April 1988, ABI. Nr. C 175/88, S. 22)</p>	<p>Der EWSA schlägt das Einfügen eines Abschnittes in Artikel 5 bezüglich der „Bewertung der Sicherheits- und Gesundheitsrisiken der Arbeitnehmer“ vor: <i>„Wird dies [z.B. eine Bewertung] durchgeführt, muss der Arbeitgeber insbesondere die folgenden Risiken beachten:</i> <i>-(...)</i> <i>- <u>Stress</u> aufgrund von Hitze, Kälte, Luftbewegungen, Feuchtigkeit und Beleuchtung;</i> <i>- exzessive <u>körperliche, nervliche und geistige Belastung</u> durch harte Arbeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit, stets die gleiche Haltung, monotone und ständig gleiche Arbeitsverfahren, Druck durch Fristen, Arbeit in Hochgeschwindigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation;</i> <i>- <u>vielfältiger Stress aufgrund einer Reihe oder einer Kombination dieser Stressfaktoren.</u>“</i></p>
<p style="text-align: center;">EP-Änderungsanträge 1. Lesung (16.11.88, ABI. Nr. C 326/88, S. 102)</p>	<p>Das EP schlägt die Änderung des ursprünglichen 10. Recitals wie folgt vor: <i>„Wobei Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz sowie <u>die körperliche und geistige Gesundheit der Arbeitnehmer Rechte sind, die den wirtschaftlichen Betrachtungen nicht untergeordnet werden dürfen.</u>“</i></p>
	<p>Das EP schlägt das Hinzufügen einer Definition von Gesundheit zu Artikel 2 vor, z.B. <i>„Gesundheit am Arbeitsplatz darf nicht nur die Abwesenheit von Krankheiten oder Leiden beinhalten, sondern muss <u>alle körperlichen und geistigen Faktoren</u> bezüglich der Gesundheit und in direktem Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abdecken“.</i></p>
	<p>Wie für Artikel 5 (siehe oben) schlug das EP die folgende Änderung vor: <i>„Wird dies [z.B. die Bewertung] durchgeführt, muss der Arbeitgeber die folgenden Gefahren identifizieren und bewerten, sowie diesbezüglich Umfragen durchführen:</i> <ul style="list-style-type: none"> • (...) • <u>Stress</u> durch Lärm, Hitze, Kälte, Feuchtigkeit, Gase, Dämpfe und weitere die Umwelt beeinflussende Faktoren; </p>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>körperliche, nervliche und geistige Belastung durch harte körperliche Arbeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit, die Notwendigkeit des Arbeitens in einer bestimmten Position, monotone Arbeit, Akkordarbeit, isoliert ausgeführte Einzelarbeit und ähnliche Druckzustände;</i> • <i>spezifischer Stress durch Überstunden“</i>
Geänderter Richtlinienvorschlag der Kommission (KOM(88) 202 endg., vom 05.12.1981, ABI. Nr. C 30/89, S. 19)	
EP-Änderungsanträge 2. Lesung (24., Mai 1989, ABI. Nr. 158/89, S. 131) wobei, u.a. das EP seinen Vorschlag des Hinzufügens einer Definition von „Gesundheit“ (siehe oben) wiederholt.	
Unterstützter geänderter Richtlinienvorschlag der Kommission (KOM(89) 281 entg., vom 12.06.1981, ABI. Nr. C 172/89, S. 3)	
EGH-Präzedenzfälle: Kommission gegen Italien (Fall C-49/00; erhältlich auf http://curia.eu.int/)	Im Rahmen der Argumentation des Generalanwaltes betont der EGH in seinem Urteil vom 15.11.2001 das Folgende: <i>“Nach Ansicht der Kommission erwächst dem Arbeitgeber aus Artikel 6 Absatz 3 Buchstabe a der Richtlinie die Verpflichtung zur Beurteilung aller Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit. Die drei in dieser Bestimmung erwähnten Gefahrentypen seien lediglich Beispiele für besondere Gefahren, die beurteilt werden müssten. (...) Zunächst geht sowohl aus dem Zweck der Richtlinie, die nach ihrer fünfzehnten Begründungserwägung für alle Gefahren gilt, als auch aus dem Wortlaut ihres Artikels 6 Absatz 3 Buchstabe a hervor, dass der Arbeitgeber zur Beurteilung aller Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer verpflichtet ist. Außerdem sind die vom Arbeitgeber zu beurteilenden berufsbedingten Gefahren nicht ein für alle Mal festgelegt, sondern sie entwickeln sich fortlaufend insbesondere nach Maßgabe der fortschreitenden Entwicklung der Arbeitsbedingungen und der wissenschaftlichen Untersuchungen über berufsbedingte Gefahren.” (§§ 10-13)</i>

Richtlinie 90/270/EWG („VDU-Richtlinie“)	
Art des Textes	Auswahl interessanter und relevanter Textvorschläge
<p style="text-align: center;">Ursprünglicher Richtlinienvorschlag der Kommission (KOM(88) 77 endg. vom 7. März 1988, ABI. Nr. C 113/99, S. 7)</p>	<p>Ein vorgeschlagener Artikel 7(2) besagt: „Die Arbeitnehmer sollten Informationen erhalten zu allen Aspekten der Gesundheit und Sicherheit bezüglich ihres Arbeitsplatzes, inklusive der möglichen Auswirkungen auf ihre Augen sowie <u>körperlichen und geistigen Stress</u>“.</p>
<p style="text-align: center;">Gutachten des EWSA (28.09.88, ABI. Nr. C 318/88, S. 32)</p>	<p>Wie es Punkt 9 des Anhangs des Richtlinienvorschlages besagt (der u.a. psycho-soziale Faktoren behandelt), plädiert der EWSA für die Annahme europäischer und nationaler Standards für „Software-Ergonomie“, wobei die Software besonders an die „Eigenschaften der Personen, die sie nutzen aufgrund des <u>konstanten Stresses/der konstanten Belastung</u>, der sie durch sich wiederholende Vorgänge unterliegen“ angepasst werden muss.</p>
<p style="text-align: center;">EP-Änderungsanträge 1. Lesung (14.12.88, ABI. Nr. C 318/88, S. 32)</p>	<p>Das EP schlägt vor, dem vorgeschlagenen Artikel 3 hinzuzufügen, dass „die Mitgliedsstaaten alle notwendigen Maßnahmen ergreifen müssen um sicherzustellen, dass die Funktionen, die Arbeiten an VDUs beinhalten, nicht kurz- oder langfristig die Sicherheit oder die <u>geistige und körperliche Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen dürfen</u>.“</p>
	<p>Wie bei Artikel 7 (siehe oben) erfordert ein EP-Änderungsantrag, dass „insbesondere Informationen <u>zu körperlichen und geistigen Problemen</u> durch die Arbeit an Bildschirmen (auch Probleme mit der Sicht, Schwangerschaft, Fruchtbarkeit und <u>Stress</u>) sowie ergonomische Probleme (auch Monotonie und eine unausgeglichene Arbeitsbelastung) regelmäßig gegeben sein müssen, um die durch die Arbeit bedingten Probleme zu reduzieren.“</p>
<p style="text-align: center;">Abgeänderter Richtlinienvorschlag der Kommission (KOM(89) 195 endg. vom 28.04.1989, ABI. Nr. C 130/89, S. 5)</p>	<p>Keiner der vorgeschlagenen EP-Änderungsanträge wird wirklich beachtet.</p>
<p style="text-align: center;">EP-Änderungsanträge 2. Lesung (04.04.90, ABI. Nr. C 113/90, S. 75)</p>	<p>Das EP schlägt den folgenden Zusatz zu Artikel 6 vor: „(...) schwangere Arbeitnehmerinnen an Bildschirmen dürfen keine <u>stressigen Aufgaben</u> ausführen“.</p>
	<p>Wie bei Anhang 9 bezüglich der Ergonomie von Software und VDU schlägt das EP vor hinzuzufügen, dass „Systeme Feedback und Informationen auf eine klare und einfache Art liefern müssen sowie eine Geschwindigkeit beibehalten, die der Geschwindigkeit des Nutzers entspricht, damit keine <u>exzessive geistige Belastung und Müdigkeit entsteht</u>.“</p>

**Endgültiger Text der
Richtlinie**

Obwohl nur Weniges die Prüfung des Rates überlebt hat, betont Artikel 3(1) zur „Analyse des Arbeitsplatzes“ das Folgende: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Analyse der Arbeitsplätze durchzuführen, um die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu beurteilen, die dort für die beschäftigten Arbeitnehmer vorliegen; dies gilt insbesondere für die mögliche Gefährdung des Sehvermögens sowie für körperliche Probleme und psychische Belastungen.“

Richtlinie 92/85/EWG („Mutterschafts-Richtlinie“)	
Art des Textes	Auswahl interessanter und relevanter Textvorschläge
Ursprünglicher Richtlinienvorschlag der Kommission (KOM(90) 406 endg. vom 18.09.90, ABI. Nr. C 281/90, S. 3)	Das 16. Recital besagt: „während das Risiko der Entlassung aufgrund ihrer Verfassung schädliche Auswirkungen auf den <u>körperlichen und geistigen Zustand</u> schwangerer Arbeitnehmerinnen, von Arbeiterinnen, die erst vor <u>Kurzem</u> entbunden haben, oder die stillen, haben kann“ Das vorgeschlagene 19. Recital erinnert sogar daran, dass „Nachtarbeit <u>schädlich sein kann für die körperliche und geistige Gesundheit</u> schwangerer Arbeitnehmerinnen, die Arbeiten verrichten, welche besondere Risiken oder <u>beträchtlichen körperlichen oder geistigen Stress</u> in sich bergen. Alternative Bestimmungen sollten getroffen werden, um diese Risiken zu vermeiden.“
EP-Änderungsanträge 1. Lesung (12.12.90, ABI. Nr. C 19/91, S. 165)	Das EP schlägt vor, das 20. Recital zu den reproduktiven Funktionen von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern durch das Folgende zu ergänzen: „während zudem die Aussetzung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern gegenüber gewissen physischen, chemischen oder biologischen Wirkstoffen und <u>Verfahren sowie mentalem Stress</u> zu einer Schädigung der reproduktiven Funktionen von Männern und Frauen führen kann; (...).“
	Das EP schlägt auch vor, die im Anhang aufgelisteten Wirkstoffe und Verfahren, denen schwangere Frauen nicht ausgesetzt werden sollten, zu erweitern durch Hinzufügen unter dem Titel „Physische Faktoren“ „jeglicher Arbeit, die <u>schweres Heben, Drücken, Ziehen, schwere sich wiederholende und stressige Arbeit</u> usw. beinhaltet“. Das EP besagt zudem, dass bezüglich den „Bedingungen und der Organisation der Arbeit“ ein Schwerpunkt auf die „Arbeitszeit (inklusive Nachtarbeit); <u>die mentalen Stress verursachenden Bedingungen</u> , das Gewaltrisiko, (...).“ gelegt werden muss.
Abgeänderter Richtlinienvorschlag der Kommission (KOM(90) 692 endg., vom 08.01.1991, ABI. Nr. C 25/91, S. 9), wobei die Vorschläge für den 16. und 19. Vorschlag unverändert bleiben.	
Gutachten des EWSA (20.11.90, ABI. Nr. C 41/91, S. 29)	
EP-Änderungsvorschläge 2. Lesung (13. Mai 1992, ABI. Nr. C 150/92, S. 99)	

<p>Endgültiger Text der Richtlinie</p>	<p>Das 15. Recital besagt: <i>„während das Risiko der Entlassung aufgrund ihrer Verfassung schädliche Auswirkungen auf den <u>körperlichen und geistigen Zustand</u> schwangerer Arbeitnehmerinnen, von Arbeiterinnen, die erst vor Kurzem entbunden haben, oder die stillen, haben kann “</i></p> <p>Zudem sollte die Kommission gemäß Artikel 3 Leitlinien für die Bewertung gewisser Wirkstoffe und Verfahren, die als gefährlich für die Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer gelten, erstellen. Diese Leitlinien sollten „Die in Unterabsatz 1 genannten Leitlinien erstrecken sich auch auf die Bewegungen und Körperhaltungen, die <u>geistige und körperliche Ermüdung</u> und die sonstigen, mit der Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 verbundenen <u>körperlichen und geistigen Belastungen</u>.“ (Artikel 3, § 2)</p>
<p>EGH-Präzedenzfälle:</p>	<p>Diese Richtlinie führte natürlich zu wichtigen Präzedenzfällen im EGH in den vergangenen Jahren. Bezüglich unseres Themas bezieht sich der relevante Fall hauptsächlich auf das Problem der Entlassung schwangerer oder stillender Frauen. In diesem Präzedenzfall zitieren sowohl der Generalanwalt als auch der EGH natürlich das 15. Recital und die Bestimmungen von Artikel 10 der Richtlinie. Beispiele für Fälle sind: Webb (Fall C-32/93), Melgar (Fall C-438/99), und Tele Danmark A/S (Fall C-109/00). (Sehen Sie alle Fälle auf http://curia.eu.int)</p>

Richtlinie 93/104/EG („Arbeitszeitrichtlinie“)	
„Die vergessene Quelle?“	
Art des Textes	Auswahl interessanter und relevanter Textvorschläge
Ursprünglicher Vorschlag der Kommission (KOM(90) 317, 20.09.1990, Brüssel),	Im erklärenden Memorandum zum Vorschlag betont die Kommission, dass, obwohl die Frage der „systematischen Überstunden“ am Besten den Sozialpartnern und den nationalen Bestimmungen überlassen werden sollte, der einzige Grund für den Richtlinienvorschlag der Respekt für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer ist. (S. 3) Deshalb basiert er auf der Forschung, die besagt, dass längere Arbeitszeiten nicht nur zu dem erhöhten Risiko von Arbeitsunfällen führen, sondern auch zu <u>„einer größeren psychologischen Belastung, nicht nur zu einer rein körperlichen Arbeitsbelastung“</u> . Letztgenanntes <u>„führt zu einem Gefühl von Beunruhigung und Stress, was offensichtlich schädliche Auswirkungen auf die Arbeitsqualität und die Gesundheit im Allgemeinen hat“</u> . (S. 6) Zudem, weshalb Artikel 118A des EG-Vertrages als Grundlage gewählt wurde, erinnert die Kommission an die Definition der WHO, die besagt, dass <u>„Gesundheit ein Zustand des völligen psychischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens ist und nicht bloß die Abwesenheit von Krankheiten und Gebrechen“</u> . (S. 17)
EP-Änderungsanträge (Doc A3-0378/90/Teil A)	Bezüglich der Überstunden schlägt das EP die Integration neuer Bestimmungen vor, die prinzipiell Überstunden für Arbeitnehmer im Laufe des Tages für <u>„Beschäftigungen, die spezifische Risiken oder eine hohe körperliche oder geistige Belastung beinhalten“</u> verbieten. Das gleiche gilt für Nachtarbeit. Die Kommission wird innerhalb von sechs Monaten nach der Veröffentlichung der Richtlinie zur Veröffentlichung eines nichtvollständigen Anhangs aufgefordert, der die spezifischen Risiken oder die wichtigsten körperlichen oder geistigen Belastungen beinhaltet. Es ist ebenfalls interessant, dass im Änderungsantrag 29 ein neuer Artikel des EP integriert wurde, der fordert, dass <u>„im Falle eines Wechsels aus Gesundheitsgründen [eines Nachtarbeiters zur Tagesschicht], der Arbeitgeber eine Studie der Gründe der Gesundheitsprobleme im Zusammenhang mit der Nachtarbeit (inklusive „Stress“ und „Müdigkeit“ erstellt und die zur Vermeidung weiterer Gesundheitsprobleme notwendigen Maßnahmen ergreift (...)“</u> .
Gutachten des EWSA (08.03.1991, ABI. Nr. C 60, S. 26)	
Abgeänderter Richtlinienvorschlag der Kommission (KOM(91) 130 endg., vom 23.04.1991, ABI. Nr. C 124, 14.05.1991, S. 8)	
Richtlinientext	Obwohl diese Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie viele Aspekte der Organisation der Arbeitszeit anspricht, die den Stress „auslösen“ können, muss, wenn sie nicht richtig angewendet und umgesetzt werden, ein expliziter Bezug in Artikel 8 bezüglich der „Länge der Nachtarbeit“ gegeben sein, der besagt: „Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit: 1. die normale Arbeitszeit für Nachtarbeiter im Durchschnitt acht Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum nicht überschreitet. 2. Nachtarbeiter, deren Arbeit mit <u>besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung</u> verbunden ist, in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dem sie Nachtarbeit verrichten, nicht mehr als acht Stunden arbeiten.

	<p>Zum Zwecke dieser Nummer wird im Rahmen von einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten oder von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt, welche Arbeit unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Nacharbeit und der ihr eigenen Risiken mit <u>besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen und geistigen Anspannung</u> verbunden ist.“</p>
<p>EGH-Präzedenzfälle: Fall C-84/94 – UK gegen den Rat der Europäischen Union (<i>Berichte des Europäischen Gerichtshofes 1996, S. I-05755</i>)</p>	<p>Die Regierung des Vereinigten Königreiches forderte die Annullierung der Richtlinie, da sie die rechtliche Grundlage der Richtlinie, d.h. Artikel 118(a) des EG-Vertrages, bestritt.</p> <p>Das Hauptargument des Vereinigten Königreiches war das Folgende: <i>„Diese Bestimmung erlaube nur den Erlass von Richtlinien, deren Ziel in einem echten objektiven Zusammenhang mit "der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer" stehe. Das sei insbesondere bei den Bestimmungen über die wöchentliche Arbeitszeit, den bezahlten Jahresurlaub und die Ruhezeiten, die mit der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer nur am Rande zu tun hätten, nicht der Fall. Für diese Auslegung spreche der Begriff der "Arbeitsumwelt" in Artikel 118a, der belege, daß auf diese Bestimmung gestützte Richtlinien sich nur auf körperliche Umstände und Gefahren am Arbeitsplatz bezögen.“</i> (§ 13)</p> <p>Der EGH sieht dies jedoch anders: <i>“Im Wortlaut des Artikels 118a finden sich keine Anhaltspunkte für die Auffassung, die Begriffe "Arbeitsumwelt", "Sicherheit" und "Gesundheit" im Sinne dieser Bestimmung müssten in Ermangelung anderer Anhaltspunkte eng und nicht dahin ausgelegt werden, daß sie sämtliche körperlichen und sonstigen Faktoren, die die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld unmittelbar oder mittelbar berührten, insbesondere bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung erfassten. Im Gegenteil spricht der Satzteil "insbesondere der Arbeitsumwelt" für eine weite Auslegung der dem Rat in Artikel 118a zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer übertragenen Zuständigkeit. Eine solche Auslegung der Begriffe Sicherheit und Gesundheit kann sich zudem insbesondere auf die Präambel der Satzung der Weltgesundheitsorganisation stützen, der sämtliche Mitgliedstaaten angehören; diese definiert die Gesundheit als den Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als das Freisein von Krankheiten und Gebrechen.“</i> (§15)</p> <p>Weiter im Urteil besagt der EGH auch, dass Artikel 118a (und seine Auslegung in diesem Urteil) nicht nur die angemessene Grundlage für die Arbeitszeitrichtlinie darstellt, sondern auch für die Rahmenrichtlinie, ihre Einzelrichtlinien sowie die Richtlinien, die nicht auf Richtlinie 89/391 basieren und sich klar auf ein spezifisches Gesundheits- oder Sicherheitsproblem in einer spezifischen Situation beziehen. Man sollte hierbei beachten, dass der EGH sich auch auf den obigen Absatz 15 in SIMAP bezog (Fall C-303/98) und Jaeger (C-151/02) zur Bereitschaftsarbeit.</p>

ANHANG 3

Kategorisierungen von „Stressfaktoren“

1. Arbeitsinhalt

- Kenntnis des Arbeitnehmers seiner
 - Rolle: eindeutig, klar, präzise und verstanden
 - Verantwortungsbereiche: eindeutig, klar, präzise und verstanden
- Diversifizierung & Anteil der Arbeit
 - Durchführung
 - Qualitätskontrolle
 - Finale Verbesserung
 - Veränderungen
 - Wartung
- Entwicklung von Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten
- Möglichkeiten zur Anpassung von
 - Arbeitsmethoden
 - Geschwindigkeit
 - Produktverbesserung
- Grad der Initiative
- Anpassungszeitraum
- Erforderte technische und intellektuelle Fähigkeiten

2. System zur Bewertung von Arbeit und Arbeitnehmer

- Niveau der Arbeitskontrolle
- Wissen (gg. die permanente Überwachung von Aufgaben und Handlungen, z.B. durch elektronische Geräte oder Methoden, die „unbekannt“ sind)
- Teilnahme der Arbeitnehmer, die wissen, dass und wie sie überwacht werden

3. Geistige Belastung:

- Durchschnittskonzentrationsniveau:
 - weder dauerhaft
 - noch zu selten
- Zahl der zu treffenden Entscheidungen:
 - Regelmäßigkeit der Entscheidungsfindung
 - Schwierigkeit der Entscheidungsfindung
 - Zahl der Auswahlmöglichkeiten
 - zu sammelnde Informationen
 - notwendige Zeit zur Ergreifung der notwendigen Maßnahmen
- erforderlicher Grad der Aufmerksamkeit, abhängig von
 - der Ernsthaftigkeit der durchzuführenden Handlungen
 - der Unvorhersehbarkeit der Ereignisse, z.B. Störfälle
 - Zeit des Arbeitszyklus

4. Soziales Umfeld & soziale Beziehungen

- Kultur und soziales Klima
 - Zusammenarbeit
 - Verständnis
- Unterstützung beim Lösen von Problemen
 - den Vorgesetzten
 - den Kollegen

4. Soziales Umfeld & soziale Beziehungen (Fortsetzung)

- Kommunikation mit
 - den Vorgesetzten
 - den Kollegen
 - peripheren Abteilungen (Wartung, Qualität, Buchhaltung)
 - isolierter Arbeit
- Qualität der Kommunikation
 - Freiheit der Kommunikation bezüglich jedes Themas bei der Arbeit
 - Systeme (Telefon, E-Mail usw.)
 - Nutzungsvorschriften
- Grad der Zufriedenheit
 - Wer ist verantwortlich für die Konfliktbewältigung und wie?
 - Wie werden persönliche Probleme gelöst, und wer ist dafür verantwortlich?
- Soziale Vorrichtungen
 - Einrichtungen: Cafeteria, Kopierer...
 - Nutzungsvorschriften

5. Zeitmanagements- und Arbeitsverteilungssystem

- Überlastung (zu Kernzeiten) und untergeordnete Aktivitäten
- Pläne
 - Überstunden
 - Ferien
 - Pausen
- Qualität der Pläne
 - Voraussehbare Pläne
 - Umfang (Einteilung) der Arbeitszeiten und Unterbrechungen
- Krankheit, Abwesenheit (rechtlich oder weitere)
- Nachtarbeit
- Untypische Arbeitszeiten

- Arbeitsverteilung
 - Pausen
 - Rotation
 - Ferien
 - Abwesende Arbeitnehmer
 - Vorschriften für Zeitarbeiter

6. Klima & Unsicherheit am Arbeitsplatz

- Professionelle Entwicklung und Zukunftsaussichten
- Beförderungen: Möglichkeiten
- Vertrag
- Löhne
- Gewissheit am Arbeitsplatz

7. Beachtung der Integrität des Personals

- Belästigung
 - moralisch
 - sexuell
- Bedrohungen
 - physisch
 - psychologisch
- Intoleranz
 - Rassismus
 - religiöse Intoleranz
- Mobbing, Isolierung, unterschiedliche Behandlung
- Gewalt

8. Verhältnis zwischen Berufs- & Privatleben

9. Das allgemeine Arbeitsumfeld sollte beachtet werden. Hierzu gehören:

- Werkzeuge und Ausrüstungen: ad hoc, Komfort, Verlässlichkeit, Benutzerfreundlichkeit
- Beleuchtung
- HVAC, Kleidung und metabolische Belastung
- Lärm
- Vibrationen
- Arbeitsoberflächen
- Organisierung des Verhältnisses zwischen den Arbeitsoberflächen
- Arbeitsplätze
- Unfallrisiken bezüglich kollektiver und persönlicher Schutzausrüstung
- Befehle & Zeichen (inklusive ihrer Stereotypen, Zugänglichkeit und Nutzbarkeit, Komfort usw.)
- Manuelle Handhabung von Lasten
- Wiederholung von Aufgaben/Handlungen

ANHANG 4

Einige Screening-Methoden zum Thema Stressfaktoren

Viele Stressbewertungsmethoden existieren, aber sie können nicht zwangsweise durch „Drag & Drop“ von einer Situation in die andere oder von einer Kultur oder Region in eine andere übertragen werden! Deshalb empfehlen wir keine Screening-Methoden in einer bestimmten Ordnung oder Präferenz. Die folgenden Methoden sollen nur als Beispiele gelten. Sie werden alle häufig verwendet und befolgen strenge Kriterien zur Gültigkeit, Empfindlichkeit und Genauigkeit. Die individuellen, durch diese Methoden gesammelten Daten werden konsolidiert und mit großen Datenbanken verglichen, die weitere ausgeklügelte statistische Vorgänge ermöglichen.

1. Karasek, Fragebogen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz (Job Content Questionnaire (JCQ)) - USA

Der JCQ ist weit verbreitet und wird in akademischen Werken beschrieben. Er soll Skalen zur Bewertung der psychologischen Anforderungen, des Entscheidungsspielraumes, der sozialen Unterstützung, der physischen Anforderungen und der Unsicherheit am Arbeitsplatz durch 49 Fragen abmessen.

2. Psychosozialer Fragebogen von Kopenhagen (COPSOQ, Copenhagen Psychosocial Questionnaire)

Es gibt verschiedene Versionen des COPSOQ (lang, mittel und kurz). Er ist auch in Dänisch und Spanisch erhältlich. Der Fragebogen misst 8 Skalen zur Bewertung der quantitativen Anforderungen, der Beeinflussung der Arbeit, der Voraussagbarkeit, der Klarheit der zugeteilten Rollen usw. durch 44 Fragen in der Kurzversion.

3. (Erlebt am Arbeitsplatz (VT, Vécu au travail) – Niederlande

Der VT ist in Niederländisch, Englisch, Französisch und Deutsch erhältlich. Er bewertet die verschiedenen Eigenschaften der Arbeit, Arbeitsorganisation, sozialen Beziehungen und Arbeitsbedingungen. Die Kurzversion enthält 93 Fragen.

4. QPSNordic – Nordische Länder (Dk, Fin, N, S)

Zwei Versionen des QPSNordic sind erhältlich, wobei eine 123 Fragen und die andere 37 Fragen beinhaltet. Er existiert auch in verschiedenen Sprachen. Der QPSNordic wurde zur Messung der wesentlichen psychologischen und sozialen Faktoren der Arbeit, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfeldes, z.B. quantitative Anforderungen, Entscheidungsspielraum, Klarheit der verteilten Rollen usw. entwickelt.

