



Umsetzung der
Rahmenvereinbarung des
EGB¹/UNICE-UEAPME/CEEP
zum arbeitsbedingten Stress²

Jährlicher Runder Tisch
zur Zusammenfassung der laufenden Aktivitäten der Sozialpartner
2006³



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

¹ Inklusiv das Liaisonkomitee Eurocadres/CEC

² Verabschiedet am 8. Oktober 2004

³ Verabschiedet vom Ausschuss Sozialer Dialog am 28. Juni 2006

Land	Umsetzungsergebnisse/Initiativen
Österreich	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="533 236 2087 592">• Die branchenübergreifenden Sozialpartner haben ihre Arbeit an gemeinsamen Leitlinien zur Umsetzung der europäischen Vereinbarung , die sehr bald offiziell verabschiedet werden soll, beendet. Die österreichischen Landwirtschaftskammern haben sich ebenfalls dazu entschlossen, die Leitlinien zu unterzeichnen, um sie in dieser Branche anwendbar zu machen. Diese Leitlinien, gemeinsam mit der Übersetzung der Vereinbarung, der alle Beteiligten zugestimmt haben, werden an eine bereits existierende und nun aktualisierte Veröffentlichung der Sozialpartner zum Thema Stress („Impuls-Broschüre“) angeschlossen. Das Ziel der Leitlinien wird darin bestehen, die Vereinbarung auf der Ebene des Arbeitsplatzes umzusetzen. Die Leitlinien und die Stressvereinbarung zusammen mit der Veröffentlichung zum Thema Stress werden auf einer gemeinsamen Website der Sozialpartner mit dem Titel „Arbeit und Gesundheit“ zu sehen sein.

Belgien

- Zur Umsetzung der branchenübergreifenden Vereinbarung von 1999-2000 schlossen die Sozialpartner am 30. März 1999 bei ihrem Treffen im Nationalen Arbeitsrat eine gemeinsame Arbeitsvereinbarung zur Bewältigung und Vorbeugung von arbeitsbedingtem Stress ab.
- Diese Vereinbarung versucht, gemeinsame und individuelle Probleme zu lösen. Sie definiert Stress als einen Zustand, der als negativ von einer Gruppe von Arbeitnehmern angesehen wird, begleitet von physischen, psychischen und/oder sozialen Beschwerden oder Funktionsstörungen, als Konsequenz der Tatsache, dass die Arbeitnehmer nicht dazu in der Lage sind, die Anforderungen und Erwartungen in ihrer jeweiligen Arbeitssituation zu erfüllen.
- Sie legt eine Reihe von Verpflichtungen dar, die der Arbeitgeber erfüllen muss. Er muss z.B. alle Risiken des Stresses identifizieren, wenn er eine allgemeine Analyse der Arbeitssituation durchführt. Dann muss er diese Risiken bewerten und letztlich, falls notwendig, die angemessenen Maßnahmen treffen, um diesen vorzubeugen und/oder sie zu vermeiden. Im Rahmen der Umsetzung der Stressvorbeugungsmaßnahmen muss er die Zusammenarbeit mit den Abteilungen für Vorbeugung und Schutz am Arbeitsplatz anstreben. Er muss auch die Arbeitnehmervertreter informieren und mit ihnen die einzelnen Schritte der Maßnahmen besprechen, die er treffen möchte. Außerdem muss er sicherstellen, dass die Arbeitnehmer alle notwendigen Informationen über die Art ihrer Aktivitäten, die damit verbundenen Risiken und die Maßnahmen zur Vorbeugung oder Einschränkung dieser Risiken erhalten. Schließlich muss er auch die arbeitsbedingten Stressfaktoren bei der Schulung beachten, die den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden muss im Rahmen der Umsetzung von Maßnahmen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Die Arbeitnehmer ihrerseits müssen zusammenarbeiten zur Umsetzung der Maßnahmen zur Vorbeugung von Stress am Arbeitsplatz. Dies muss im Rahmen ihrer Möglichkeiten geschehen.
- Im Rahmen einer Bewertung des Tarifvertrages hat der Rat ein Gutachten veröffentlicht, in dem er die Vorbereitung der gleichen Maßnahmen für einige Personengruppen fordert, auf die der Tarifvertrag nicht angewendet werden kann. Es geht hier um Personen, die von den Behörden beschäftigt werden, sowie um einige vom Staat subventionierte Mitarbeiter (subventionierte kostenlose Ausbildung).
- Zudem hat der Rat eine Informationsbroschüre veröffentlicht zur Anwendung des Tarifvertrages, die den Inhalt der Vereinbarung erklärt und den Unternehmen eine Reihe von Leitlinien bietet, die es ihnen erlauben, angemessene Maßnahmen zur Stressbekämpfung zu entwickeln.
- Die Sozialpartner glauben, dass der Tarifvertrag der europäischen Vereinbarung entspricht, und dass keine zusätzlichen Maßnahmen zur Umsetzung dieser Vereinbarung getroffen werden müssen.

Bulgarien

Die Europäische Vereinbarung zum arbeitsbedingten Stress überschneidet sich teilweise mit der neuen betrieblichen Sicherheits- und Gesundheits-Politik im Land sowie mit den Bestimmungen des bulgarischen betrieblichen Sicherheits- und Gesundheits-Gesetzes. Dennoch sind eine Strategie oder Maßnahmen zur Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Einschränkung des arbeitsbedingten Stresses immer noch nicht auf nationaler Ebene umgesetzt worden. Separate Maßnahmen und Praktiken zur Bewertung des Stresses am Arbeitsplatz existierten auf institutioneller Ebene, z.B.:

- Der bulgarische Industrieverband hat Fragebogen zur Sammlung und Analyse von primären Informationen zur Bewertung von arbeitsbedingtem Stress auf der Ebene der Unternehmen entwickelt. Diese werden im Rahmen unseres Langzeitprogramms zur betrieblichen Sicherheits- und Gesundheits-Schulung der Arbeitgeber und ihrer Vertreter in Sicherheitsausschüssen und Sicherheitsgruppen seit 2005 verwendet. Auf dieser Grundlage und im Einklang mit den festgestellten Stressniveaus am Arbeitsplatz werden den einzelnen Arbeitnehmern Maßnahmen und Dienste zur Ausarbeitung eines unternehmensbasierten Programms zur Stresseindämmung angeboten. Die Teilnahme ist freiwillig, und sie könnten auf der Ebene des Unternehmens umgesetzt werden durch die Entscheidung der Unternehmensleitung. Sie könnten durch ihre eigenen Finanzquellen finanziert werden.
- Eine Forschung zum Stress im öffentlichen Sektor (Bildung, Gesundheit und öffentliche Verwaltung) wurde vom Team des Verbandes unabhängiger Gewerkschaften durchgeführt. Daraus resultierte die Veröffentlichung einer Fallstudie im Jahre 2003. Sie bezog sich auf drei öffentliche Bereiche in Bulgarien und trug den Titel „Arbeitsbedingter Stress im Rahmen des Überganges“. Sie wurde vom subregionalen Büro des CEEC der ILO in Budapest unterstützt.
- Separate Praktiken zur Bewertung und Kontrolle des arbeitsbedingten Stresses existieren auch in der Praxis der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheits-Dienste im Rahmen ihrer Verpflichtung zur Bewertung der sozial-psychologischen Faktoren am Arbeitsplatz.

Es gibt sehr viel arbeitsbedingten Stress, und er stellt einen Faktor zur Entstehung von Krankheiten im Land dar. Stress am Arbeitsplatz wird von vielen verschiedenen Komponenten bestimmt, die von den spezifischen Bedingungen an Arbeitsplätzen in den verschiedenen wirtschaftlichen Branchen abhängen. In einigen spezialisierten nationalen Institutionen, z.B. dem Nationalen Zentrum für Gesundheitsschutz, existieren Instrumente und Erfahrungen zur Beobachtung und Bewertung des Stresses am Arbeitsplatz.

Im Rahmen dieser kurzen Vorstellung kann eine Schlussfolgerung gezogen werden, die besagt, dass ausreichend Vorkehrungen getroffen werden, um gemeinsame Handlungen in der Zukunft zur Umsetzung der EU-Stressvereinbarung und zur Schaffung eines nationalen Rahmens im Kontext einer Neuen Europäischen Strategie 2002-2009 einzuleiten. Diese sollen eine nationale Strategie zum Ziel haben sowie Maßnahmen zur

**Tschechische
Republik**

- Der Text der Vereinbarung wurde gemeinsam übersetzt. Der Übersetzung stimmten beide Partner zu. Sie wurde den teilnehmenden Organisationen zugestellt.
- Der aktuelle rechtliche Rahmen (Arbeitsgesetze und damit verbundene Bestimmungen zu Gesundheit & Sicherheit) lassen genügend Spielraum zur Erfüllung der Ziele der Vereinbarung.
- Die Umsetzung der Vereinbarung gehört zu den bilateralen Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die konkreten Maßnahmen zur Vorbeugung und zur Reduzierung der potentiellen Risiken müssen in die Tarifverträge eingearbeitet werden.
- Der CMKOS ist ein Partner in einem der Leonardo-Projekte bezüglich des Stresses am Arbeitsplatz. Im Rahmen dieses Projektes wurde bereits ein Handbuch zum Thema Stress herausgegeben. In der tschechischen Version der Rahmenvereinbarung wird ein Teil dieses Handbuches zu finden sein. Später im Jahr wird ein Pilotseminar abgehalten werden mit dem Ziel, das Handbuch zu verbessern und eine Konferenz vorzubereiten, in deren Mittelpunkt erneut die Rahmenvereinbarung steht. Der CMKOS wird dem SP CR die Ergebnisse dieses Projektes mitteilen.

Dänemark

Der private Sektor

- Die Sozialpartner im privaten Sektor in Dänemark verhandeln aktuell die Umsetzung der freiwilligen Vereinbarung zum Thema Stress.

Staatlicher Sektor

- Gemäß dem dänischen Modell der Tarifverhandlungen haben die Sozialpartner die Rahmenvereinbarung zum arbeitsbedingten Stress im staatlichen Sektor durch Tarifverträge umgesetzt. Die Rahmenvereinbarung wurde im Frühjahr 2005 durch eine erneuerte Vereinbarung zur Zusammenarbeit und zu den Kooperationsausschüssen an Arbeitsplätzen des staatlichen Sektors umgesetzt. Demnach müssen die Kooperationsausschüsse arbeitsbedingten Stress betrachten und Leitlinien für allgemeine Maßnahmen am Arbeitsplatz bezüglich des arbeitsbedingten Stresses ausarbeiten.
- Somit werden auch Diskussionen zum arbeitsbedingten Stress und seiner Bewältigung am Arbeitsplatz ein natürlicher Teil der fortschreitenden Arbeiten in den Kooperationsausschüssen sein. Die Sozialpartner bereiten einen Leitfaden für die Arbeit der Kooperationsausschüsse zum Thema arbeitsbedingter Stress vor.

Lokaler/regionaler Sektor

- Gemäß dem dänischen Modell der Tarifverhandlungen schlossen die Verbände der Arbeitnehmerorganisation der Lokalbehörde (KTO) und Lokalbehörde Dänemark und der Ausschuss der Dänischen Regionen 2005 eine Vereinbarung zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung zum arbeitsbedingten Stress durch Tarifverhandlungen. Die Rahmenvereinbarung wurde hierbei durch eine erneuerte Vereinbarung zur Zusammenarbeit und zu den Kooperationsausschüssen an Arbeitsplätzen im lokalen und regionalen Sektor umgesetzt. Neben der Umsetzung der Europäischen Stressvereinbarung 2005 stimmten die Parteien darin überein, dass die Kooperationsausschüsse Leitlinien ausarbeiten mussten betreffend Maßnahmen am Arbeitsplatz zur Identifizierung, Handhabung und Vorbeugung von Stress am Arbeitsplatz.
- Dementsprechend werden Diskussionen zum Thema arbeitsbedingter Stress und seine Bewältigung am Arbeitsplatz ein natürlicher Bestandteil der fortdauernden Arbeit in den Kooperationsausschüssen sein.
- Die Sozialpartner bereiten zu dem einige Initiativen in Form von Materialien zur Inspiration und Methoden zur Vorbeugung/Reduzierung von arbeitsbedingtem Stress vor.
- Die Sozialpartner haben hauch einige Magazine zum Thema Stress vorbereitet sowie eine große gemeinsame Konferenz zum arbeitsbedingten Stress abgehalten. Arbeitsbedingter Stress wird auch ein Thema auf einer politischen Personalmesse sein, die von den Sozialpartnern organisiert wird. Die Messe

Finnland

- Die Vereinbarung wurde ins Finnische übersetzt.
- Die branchenübergreifenden Sozialpartner begannen ihre Verhandlungen zur Umsetzung im Februar 2006.

Deutschland

Gemeinsame Initiativen

- Auf Initiative der Arbeitgeberorganisation BDA (Bund der deutschen Arbeitgeberverbände) und der Arbeitnehmerorganisation DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) wurde die Rahmenvereinbarung zum arbeitsbedingten Stress übersetzt, diskutiert und von den Sozialpartnern verabschiedet. BDA und DGB haben auch Österreich bei der Übersetzung beachtet.
- Auf dem Internationalen Kongress zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (A+A Düsseldorf, 24.-27. Oktober 2005) wurde die Rahmenvereinbarung vorgestellt im Rahmen eines von Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeberorganisation BDA gehaltenen Seminars.
- Viele Vorbeugungskonzepte zur Vermeidung oder Minimierung des arbeitsbedingten Stresses werden von den verschiedenen deutschen Berufsgenossenschaften (Sozialversicherung für Betriebsunfälle) entwickelt. Diese orientieren sich an den speziellen Bedingungen und Bedürfnissen ihrer jeweiligen Sektoren. Die deutschen Berufsgenossenschaften werden von ihren Mitgliedern (Unternehmen) und den Versicherten (Angestellten) nach dem Gleichheitsprinzip selbst verwaltet. Vor diesem Hintergrund können alle Aktivitäten der 26 Berufsgenossenschaften (wobei jede für eine andere Branche verantwortlich ist) als Aktivitäten der Sozialpartner angesehen werden.
- Auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung wurde ein gemeinsamer Ansatz für eine bessere Koordinierung dieser Aktivitäten gestartet, um die bereits gewonnenen Erfahrungen zu nutzen. Eines der Hauptziele dieser Initiative ist die Optimierung der Werkzeuge, die bereits in der Praxis verwendet werden.

Spezielle Aktivitäten der deutschen Arbeitgeber

- Eine Broschüre mit dem Titel „Die Position der Arbeitgeber betreffend die Relevanz mentaler Arbeitsbelastung am Arbeitsplatz“ wurde von der Arbeitgeberorganisation BDA erstellt. 5000 Exemplare dieser Broschüre wurden bereits verteilt.
- In einem vom BDA organisierten Symposium mit dem Titel „Mentale Arbeitsbelastung“ wurde ein Überblick über den wissenschaftlichen Hintergrund, die Relevanz des arbeitsbedingten Stresses in verschiedenen Gebieten gegeben und wurden gemeinsame Vorbeugungskonzepte im Rahmen von 8 Lesungen gegeben. Über 100 verantwortliche Vorbeugungsexperten, die an der Beratung der Unternehmen beteiligt sind, nahmen an dieser Veranstaltung am 16. November 2005 teil.
- Die Arbeitgeberorganisation BDA bietet eine Standardpräsentation mit dem Titel „Relevanz der mentalen Arbeitsbelastung“ für ihre Mitgliedsverbände und die deutschen Unternehmen an für ihre eigenen Informations- und Schulungsveranstaltungen.

Spezielle Aktivitäten der deutschen Arbeitnehmer

Island	<ul style="list-style-type: none"> • Auf Initiative des SA (Bund der isländischen Arbeitgeber) und des ASI (Isländischer Bund der Arbeit) wurde eine Übersetzung der Rahmenvereinbarung zum arbeitsbedingten Stress vorbereitet. Die Verhandlungen zur Umsetzung der Vereinbarung begannen mit dem Ziel des Abschlusses der Tarifverhandlungen vor Ende Juni 2006.
Irland	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber und Gewerkschaften auf nationaler Ebene haben eine Reihe von Treffen organisiert, um die europäische Vereinbarung und ihre mögliche Form/Methode der Umsetzung in Irland zu diskutieren. Dennoch wurde bis jetzt keine endgültige Entscheidung getroffen (obwohl eine Reihe von Möglichkeiten diskutiert wurden), und dieser Prozess wurde für die Verhandlungen der nächsten nationalen Vereinbarung auf Eis gelegt.
Italien	<ul style="list-style-type: none"> • Die italienischen Gewerkschaftsmitglieder des EGB und die Mitglieder der Arbeitgeberorganisationen von UNICE, UEAPME und CEEP sehen die Methode des sozialen Dialoges als sehr wichtig an, denn sie hat zu einem Entwurf der Vereinbarung zum arbeitsbedingten Stress auf freiwilliger Ebene geführt, die am 8. Oktober 2004 auf europäischer Ebene umgesetzt wurde. • Aus diesem Grund werden CGIL, CISL und UIL sowie CONFINDUSTRIA, CONFARTIGIANATO, CNA, CONFESERCENTI und CONF SERVIZI aktiv in den Prozess der Umsetzung der Vereinbarung auf nationaler Ebene integriert. • Diesbezüglich haben die oben genannten Organisationen bereits damit begonnen, eine Diskussion zu der Methode zu führen, durch welche die Vereinbarung umgesetzt werden soll. Sie definieren einen Arbeitsplan mit dem Ziel der schnellstmöglichen Übertragung der Vereinbarung auf die nationale Ebene.

Lettland	<ul style="list-style-type: none"> • Auf Initiative des LDDK (Lettischer Arbeitgeberbund) wurde eine Übersetzung der Rahmenvereinbarung zum arbeitsbedingten Stress angefertigt. Der LBAS (Freier Gewerkschaftsbund Lettlands) hat dieser Übersetzung zugestimmt. Um sich mit seinen Mitgliedsorganisationen zu beraten, verteilte der LBAS die Übersetzung an diese. • Rechtsberater beider Sozialpartner haben den Vereinbarungstext ausgearbeitet. • Am 12. April 2006 wurde die Rahmenvereinbarung zum arbeitsbedingten Stress von den Präsidenten des LDDK und des LBAS unterzeichnet. • Diese Vereinbarung tritt am Tag der letzten Unterschrift in Kraft. Die Vereinbarung wird dreifach ausgestellt. Jede Partei besitzt eine Kopie, und eine Kopie wurde an den Sekretär des Nationalen Dreiparteien-Kooperationsrates von Lettland ausgehändigt. • Beide unterzeichnenden Parteien stimmten den weiteren Schritten zur Umsetzung der Vereinbarung zum arbeitsbedingten Stress zu: <ul style="list-style-type: none"> - Verbreitung von Informationen an die Mitglieder der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, die Gesellschaft als ganze und die Institutionen; - Organisation von Informationskampagnen, Diskussionen am runden Tisch auf regionaler und lokaler Ebene; - Förderung der Ausarbeitung von Bedingungen und Zielen der Vereinbarung im Rahmen der Tarifverträge auf lokaler und branchenspezifischer Ebene; - Zur Sensibilisierung und zur Förderung des Umsetzungsprozesses der Vereinbarung entschlossen sich beide Parteien, das Ministerium für Sozialwesen in Lettland, die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde sowie weitere Institutionen über die zu treffenden Maßnahmen zu informieren. • Die Gewerkschaft übersetzte den Leitfaden zur Interpretation des oben genannten Abkommens. Diese Übersetzung wird veröffentlicht und an Mitglieder, Partner, regionale Zentren und die Gesellschaft verteilt.
Luxemburg	<ul style="list-style-type: none"> • Die Sozialpartner (Arbeitgeber und Gewerkschaften) sind übereingekommen, das Thema „Stress“ im Rahmen des nationalen Wirtschafts- und Sozialausschusses (CES) gemeinsam mit den Vertretern der Regierung zu diskutieren, um die Ansichten aller betroffenen Parteien zu hören, bevor mit der Umsetzung der europäischen Vereinbarung begonnen wird. Dies soll den Sozialpartnern dabei helfen, über das richtige Instrument für die Umsetzung der Vereinbarung zu entscheiden. Diese Diskussionen sollten am Ende des ersten Halbjahres 2006 zu einer Schlussfolgerung führen.

Malta	<p>Der maltesische Industrieverband und die maltesischen Arbeitnehmervertretungen haben das Folgende bezüglich der EU-Rahmenvereinbarung zum arbeitsbedingten Stress beschlossen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es wird keine Übersetzung ins Maltesische vonnöten sein, da Englisch auch eine Amtssprache in Malta ist. • Die beiden Organisationen werden eine Verpflichtungserklärung unterzeichnen, wobei sie ihre Unterstützung für die Inhalte und die Daseinsberechtigung dieser Vereinbarung bekunden. Dies wird von einer Pressekonferenz gefolgt, bei der die Prinzipien der Vereinbarung ebenfalls kurz dargelegt werden. • Verbreitung – Beide Organisationen werden einen Link zur Rahmenvereinbarung sowie die Möglichkeit des Uploads der Rahmenvereinbarung auf ihren jeweiligen Websites zur Verfügung stellen. • Die beiden Organisationen ziehen auch die Organisation eines Informationsseminars zur Rahmenvereinbarung zum arbeitsbedingten Stress in Betracht. Dies könnte auch in Zusammenarbeit mit der Behörde für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durchgeführt werden.
Niederlande	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen auf nationaler Ebene in der Arbeitsstiftung haben vor Kurzem entschieden, eine frühere nationale Erklärung zum arbeitsbedingten Stress mit dem Titel „Druk werk?!“ („Druck durch Arbeit?!“) zu aktualisieren. Hierbei soll die europäische Rahmenvereinbarung beachtet werden. In der Zwischenzeit wurde die Rahmenvereinbarung ins Niederländische übersetzt und wird nur Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften auf Branchen- und Unternehmensebene zur Verfügung gestellt. Dies wird wahrscheinlich gemeinsam mit der aktualisierten nationalen Erklärung zu arbeitsbedingtem Stress geschehen. In diese Erklärung können auch Feststellungen des europäischen Rahmenwerkes einfließen.
Norwegen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Sozialpartner LO (Gewerkschaften) und NHO (Arbeitgeber) haben eine gemeinsame Übersetzung ins Norwegische der EU-Vereinbarung beschlossen. Weitere Sozialpartner, sowohl die Gewerkschafts- als auch Arbeitgeberorganisationen im privaten und im öffentlichen Sektor, sind nun Teil einer Arbeitsgruppe gemeinsam mit NHO und LO. Sie möchten bis Ende des Frühjahrs 2006 weitere nationale Aktionen ins Leben rufen, um die Vereinbarung umzusetzen. Solche Aktionen sind z.B. gemeinsame Informationskampagnen, Leitlinien, die Verbreitung von Fakten u.a. Wir denken, dass die Umsetzung noch vor der gesetzten Frist von 3 Jahren beendet sein wird.

Polen

- Im November 2005 wurden Informationen bezüglich der branchenübergreifenden Vereinbarung zum Thema Stress gemeinsam mit der entsprechenden Übersetzung auf der Website von NSZZ Solidarność veröffentlicht (http://www.solidarnosc.org.pl/eksperci/news/2005/dzbnk/25_liis.htm).
- Am 6. April 2006 fand ein Arbeitstreffen der polnischen Sozialpartner statt. Unter anderem war das Thema des Treffens die Erstellung eines Planes zur Umsetzung der Vereinbarung zum Thema Stress am Arbeitsplatz.
- Während des Treffens diskutierten die Teilnehmer die zu gehenden Schritte im Rahmen des Umsetzungsprozesses. Man erkannte an, dass der erste Schritt in der Zustimmung zu und der Akzeptanz einer einheitlichen Version der polnischen Übersetzung der Vereinbarung bestand. Somit wurde eine Arbeitsübersetzung der Vereinbarung, die im Besitz von NSZZ Solidarność war, an die anderen Sozialpartner gesendet, damit sie ihre Kommentare abgeben oder dieser zustimmen konnten. Man geht davon aus, dass eine einheitliche Übersetzung bis Ende Mai dieses Jahres versendet wird.
- Bezüglich der nächsten Schritte zur Umsetzung der Stressvereinbarung hat NSZZ Solidarność das Projekt im Rahmen des EG-Finanzplanes 04.03.03.01 im Kontext des Programms „Industrielle Beziehungen und Sozialer Dialog“ vorbereitet, mit dem Ziel der Förderung der europäischen Vereinbarung und der Unterstützung der polnischen Sozialpartner bei ihrer Umsetzung. Die Partner des Projektes sind u.a. alle Vertretungen der Organisationen der Sozialpartner auf nationaler Ebene: das Gewerkschaftsforum (FZZ), das Bündnis aller polnischen Gewerkschaften (OPZZ), der polnische Verband der Arbeitgeber im Privatsektor „Lewiatan“ (PKPP), der Verband der polnischen Arbeitgeber (KPP) und der polnische Handwerksverband (ZRP). Es scheint, dass ein solches Projekt (mit gemeinsamen Workshops und Konferenzen zum Thema) ein angemessener Ausgangspunkt für die Verhandlungen sein wird. Diesbezüglich ist die Entscheidung der Europäischen Kommission zur Finanzierung des Projektes wesentlich für das weitere Vorgehen.
- Man geht davon aus, dass die Verhandlungen möglicherweise Anfang 2007 beginnen können.

Portugal

Auf nationaler Ebene

- Auf nationaler Ebene gibt es nicht viele Initiativen zu berichten.
- Aufgrund des Regierungswechsels, der Auflösung des nationalen Institutes, das für die Vorbeugung am Arbeitsplatz verantwortlich war (IDICT) und seinen Ersatz durch eine andere Institution, die noch kein organisches Gesetz sowie kein formales Vertretungsorgan der Sozialpartner besitzt, sowie einiger weiterer sehr dringender Fragen, die zunächst geklärt werden müssen, gab es nicht viele Möglichkeiten für den Start eines strategischen Zwei- oder Dreiparteienansatzes bezüglich der Umsetzung der europäischen Rahmenvereinbarung zum arbeitsbedingten Stress.
- Die Gewerkschaften fertigten jedoch eine Übersetzung der Vereinbarung ins Portugiesische an. Diese Vereinbarung wurde durch die Websites der Gewerkschaften verbreitet.
- Danach hat CIP die Übersetzung mit UGT diskutiert, und es wurde eine Übereinstimmung bezüglich des endgültigen Textes getroffen.
- Die Übersetzung wird von spezialisierten Schulungseinrichtungen verwendet (z.B. für Kurse für die sogenannten „Level 5- und Level 6-Ingenieure“).
- Die Gewerkschaften möchten in Kürze mit den Behörden des öffentlichen Sektors als Arbeitgeber zusammenarbeiten.
- CIP bereitet augenblicklich einige öffentliche Aktionen zur Verbreitung des Inhalts der Rahmenvereinbarung vor.

Auf Unternehmensebene

- „CP – Caminhos de Ferro Portugueses, E.P.“ (portugiesische Eisenbahn) und die Bank „Montepio Geral“, beide Mitglieder von APOCEEP, entwickeln momentan einige Projekte im Bereich des arbeitsbedingten Stresses.
- Das Projekt „CP – Caminhos de Ferro Portugueses, E.P.“ (portugiesische Eisenbahn) hat drei Hauptpfeiler. Erstens arbeitet es mit dem internen Kommunikationssystem, um zu erwartende Veränderungen im Unternehmen zu erklären und vorauszusagen. Zweitens arbeitet es mit der externen Gewalt, der die Arbeitnehmer der Eisenbahnbranche unterliegen. Drittens gibt es Leitlinien vor bezüglich der Art und Weise, in der die Arbeitnehmer mit den ständigen Veränderungen in ihren Arbeitsschichten umgehen sollen.
- Die Bank „Montepio Geral“ entwickelt momentan eine Studie zum arbeitsbedingten Stress mit dem Ziel der Aufspürung der Hauptquellen für Stress im Unternehmen. Somit sollen Maßnahmen gefunden werden zur Vorbeugung und zur Reduzierung des Stresses am Arbeitsplatz.

Spanien

- Die spanischen Gewerkschaften CCOO und UGT sowie die Arbeitgeberorganisationen CEOE und CEPYME (die repräsentativsten Sozialpartner auf nationaler und branchenübergreifender Ebene) haben die europäische Rahmenvereinbarung zum arbeitsbedingten Stress in die branchenübergreifende Vereinbarung zu den Tarifverhandlungen integriert, die 2005 unterzeichnet wurde mit dem Ziel, eine Grundlage für zukünftige Tarifverhandlungen zu schaffen.
- Sie sehen die europäische Vereinbarung als ein „sehr nützliches Instrument“ an, da sie Leitlinien und Kriterien vorgibt, die helfen können, „ein größeres Wissen und ein größeres Bewusstsein der Öffentlichkeit bezüglich arbeitsbedingtem Stress und seiner Vorbeugung, Beseitigung und Eindämmung“ zu schaffen.
- Hiermit möchten die spanischen Sozialpartner „die europäische Vereinbarung umsetzen, indem sie ihre Inhalte an die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiterleiten und diese an die spanische Realität anpassen“. Somit soll sie die „Arbeitsbedingungen verbessern und das Funktionieren der „Unternehmen“ stärken“ (sic.).
- Andererseits haben die spanischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen Leitfäden, Broschüren und Artikel veröffentlicht und zahlreiche Schulungen und Sensibilisierungskampagnen bezüglich des arbeitsbedingten Stresses in den letzten fünf Jahren gestartet. Zudem wurde sehr viel für die Vorbeugung des arbeitsbedingten Stresses in den spanischen Unternehmen getan. Viele von ihnen haben dieses Thema im Rahmen von Vereinbarungen zwischen den Arbeitgebervertretungen und den Arbeitnehmervertretungen in den Unternehmen behandelt.
- Dennoch wird diese Veränderung nicht immer in den Tarifverträgen beachtet. Hierfür gibt es viele Gründe. Beispielsweise werden Tarifverhandlungen auf der Unternehmensebene in einem Rahmen behandelt, der von den Tarifverträgen losgelöst ist.

<p>Schweden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eine gemeinsame Vereinbarung zwischen dem Schwedischen Unternehmensverband und der LO/TCO/SACO vom 16. Juni 2005, die eine genaue Übersetzung der EU-Vereinbarung ins Schwedische enthält sowie ihre gemeinsame Meinung, dass die EU-Rahmenvereinbarung als Leitlinie gelten sollte, wenn Initiativen zur Identifizierung, Vorbeugung oder Bewältigung von Problemen des arbeitsbedingten Stresses z.B. in Form von Vereinbarungen zum arbeitsbedingten Stress eingeleitet werden. Diese gemeinsame Stellungnahme lässt eine relativ freie Auswahl bezüglich der Umsetzung der Vereinbarung (keine Verpflichtung zur Unterzeichnung von Tarifverträgen auf Branchenebene, Möglichkeit des Vorgehens durch Aktionspläne, Dokumente zu Maßnahmen, Leitlinien und Schulungsprogramme). • Eine gemeinsame Vereinbarung zwischen der schwedischen CEEP und den schwedischen Zentralgewerkschaftsmitgliedern des EGB (LO/TCO/SACO) wurde im Frühjahr 2006 abgeschlossen und beinhaltet eine genaue Übersetzung der EU-Vereinbarung ins Schwedische. Die CEEP-Mitgliedsorganisationen unterstützen die freie Auswahl der Instrumente zur Umsetzung der Vereinbarung. Hierbei können Aktionspläne, Dokumente zu Maßnahmen, Leitlinien und Schulungsprogramme verwendet werden. • Die Sozialpartner im Gemeindebereich unterzeichneten im April 2005 einen Tarifvertrag zur Zusammenarbeit und zum Arbeitsumfeld (genannt „FAS 05“), in dem die Umsetzung der EU-Vereinbarung erwähnt wird als ein Thema zur zukünftigen Verpflichtung. Die Sozialpartner werden zudem weiterhin im Rahmen von „Sunt liv“ (Gesundes Leben) zusammenarbeiten, das 2002 begann. • Die Sozialpartner im Regierungsbereich unterstützen durch z.B. finanzielle Hilfe und Experten die Arbeit der Agenturen bei der Verbesserung des Arbeitsumfeldes und der Verringerung der Krankmeldungen. Das Projekt trägt den Namen „Satsa friskt“ (d.h. „Stimmen Sie für die Gesundheit“).
<p>Vereinigtes Königreich</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Im November 2006 startete die Gesundheits- und Sicherheitsbehörde (HSE) im Vereinigten Königreich eine neue Initiative zur Unterstützung der Arbeitgeber bei der Bekämpfung des arbeitsbedingten Stresse; diese Management-Standards müssen als ein wichtiges Werkzeug angesehen werden, wenn es darum geht, die Arbeitgeber bei der Durchführung ihrer Verpflichtungen zu unterstützen, die sie haben durch die Gesundheits- und Sicherheitsgesetze von 1974 und 1999. Das CBI erkannte die Wichtigkeit der Standards an, die ebenfalls vom TUC befürwortet werden. • Wie für die EU-Vereinbarung zur Fernarbeit haben CBI, CEEP UK, das Forum of Private Business (FPB) und der TUC gemeinsam mit den Regierungsbehörden für Gesundheit und Sicherheit (HSE) und dem Department of Trade and Industry (DTI) einen Leitfaden mit dem Titel „Arbeitsbedingter Stress: ein Leitfaden – die Umsetzung einer europäischen Sozialpartnervereinbarung“ ausgearbeitet. Dieser Leitfaden zwingt die Arbeitgeber, die HSE-Managementstandards zum Thema Stress zu verwenden, die bereits seit

	<p>einiger Zeit existieren, und die von der TUC unterstützt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Juli 2005 begannen CBI, CEEP UK, FPB und TUC mit der Umsetzung der Vereinbarung durch die Sozialpartner auf der Basis der legislativen und nicht-legislativen im Vereinigten Königreich zur Verfügung stehenden Maßnahmen.
Europäischer sozialer Dialog der Sektoren	Umsetzung der Ergebnisse/Initiativen
Europäische Bauindustrie	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Stellungnahme der Sozialpartner der europäischen Bauindustrie FIEC und EFBH zur Vorbeugung arbeitsbedingten Stresses in der Bauindustrie, 10. Januar 2006