



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 8.11.2007  
KOM(2007) 686 endgültig

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT UND DAS EUROPÄISCHE  
PARLAMENT**

**zur Übermittlung der Europäischen Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt  
am Arbeitsplatz**

## **MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT UND DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT**

### **zur Übermittlung der Europäischen Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz**

Ziel dieser Mitteilung ist es, das Europäische Parlament und den Rat der Europäischen Union über die Europäische Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu informieren, die von EGB, BUSINESSEUROPE, UEAPME und CEEP am 26. April 2007 unterzeichnet wurde. Es handelt sich um die dritte autonome Vereinbarung, die von den branchenübergreifenden europäischen Sozialpartnern in der Folge einer Anhörung durch die Europäische Kommission gemäß Artikel 138 EG-Vertrag ausgehandelt wurde.

Am 23. Dezember 2004 beschloss die Kommission, im Rahmen ihrer eigenen, in der Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006 festgelegten Agenda für den Bereich Arbeitsschutz die erste Phase der Anhörung der Sozialpartner zur Gewalt am Arbeitsplatz und ihren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit<sup>1</sup> einzuleiten.

Die branchenübergreifenden europäischen Sozialpartner informierten die Kommission anschließend über ihre Absicht, ein Seminar zu diesem Thema zu veranstalten, um die Möglichkeit der Aushandlung einer autonomen Vereinbarung, im Einklang mit ihrem Arbeitsprogramm des sozialen Dialogs 2003-2005, zu untersuchen. In der Folge dieses Seminars bereiteten die Organisationen ihre Verhandlungsmandate vor und nahmen am 6. Februar 2006 offiziell die Verhandlungen über eine Rahmenvereinbarung auf. Diese Verhandlungen erstreckten sich über insgesamt zehn Monate und wurden am 15. Dezember 2006 erfolgreich abgeschlossen. Nach Billigung durch die internen Entscheidungsgremien der vier an den Verhandlungen beteiligten Sozialpartnerorganisationen wurde die Vereinbarung am 27. April 2007 in Anwesenheit des für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit zuständigen EU-Kommissars Vladimír Špidla unterzeichnet und der Presse vorgestellt.

Die Vereinbarung soll dazu beitragen, Mobbing, sexuelle Belästigung und physische Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern und gegen eventuelle Problemfälle vorzugehen. In der Vereinbarung wird jede Form der Belästigung und Gewalt verurteilt und die Verpflichtung des Arbeitgebers bekräftigt, die Arbeitnehmer davor zu schützen. Die Unternehmen in Europa werden aufgefordert, gegen derartiges Verhalten eine Nulltoleranzstrategie anzuwenden und spezielle Verfahren zur Bewältigung von Belästigung und Gewalt zu entwickeln. Bei diesen Verfahren kann in einer informellen Phase eine Person einbezogen werden, die das Vertrauen der Unternehmensführung und der Arbeitnehmer genießt. Beschwerden sollten rasch untersucht und behandelt werden. Die Grundsätze der Menschenwürde, der Vertraulichkeit, der Unparteilichkeit und der Fairness müssen dabei eingehalten werden. Bei Verstößen sind geeignete Maßnahmen gegen den Täter zu ergreifen, einschließlich Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung, und dem Opfer Unterstützung zu gewähren, gegebenenfalls ergänzt durch Wiedereingliederungsmaßnahmen.

---

<sup>1</sup> K/2004/5220.

Die autonome Vereinbarung wird von den Mitgliedern der Unterzeichnerparteien, d. h. den einzelstaatlichen Sozialpartnerorganisationen, nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten durchgeführt (Artikel 139 Absatz 2 erste Alternative EG-Vertrag). Die Durchführung erfolgt innerhalb von drei Jahren nach der Unterzeichnung. Im vierten Jahr wird der Ausschuss für den sozialen Dialog einen Bericht über die Durchführung der Vereinbarung ausarbeiten.

Die Kommission achtet den Grundsatz der Autonomie der Sozialpartner; allerdings kommt ihr in dem speziellen Fall der Durchführung autonomer Vereinbarungen gemäß Artikel 139 Absatz 2 erste Alternative eine besondere Rolle zu, wenn die Vereinbarung das Ergebnis einer Anhörung gemäß Artikel 138 war<sup>2</sup>. Insbesondere hat sich die Kommission verpflichtet, autonome Vereinbarungen zu veröffentlichen und das Europäische Parlament und den Rat zu informieren, nachdem sie eine *Ex-ante*-Bewertung des Textes vorgenommen hat. Bei dieser *Ex-ante*-Bewertung werden die Repräsentativität der Unterzeichnerparteien sowie der Inhalt der Vereinbarung geprüft.

**Repräsentativität:** Die Kommission ist der Auffassung, dass – wie bereits in früheren Studien untersucht – die Unterzeichnerparteien gemeinsam die Sozialpartner hinreichend repräsentieren<sup>3</sup>, so dass sie berechtigt sind, eine branchenübergreifende Vereinbarung auf europäischer Ebene zu unterzeichnen. Sie haben bereits in der Vergangenheit wiederholt ihre Fähigkeit unter Beweis gestellt, europäische Rahmenvereinbarungen abzuschließen. Alle Unterzeichnerparteien verfügen über ein Mandat zur Vertretung ihrer Mitglieder im Rahmen des sozialen Dialogs und haben die Vereinbarung nach ihrem jeweiligen internen Entscheidungsverfahren gebilligt.

**Inhalt:** Die einzelnen Bestimmungen der Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz stehen im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht, und ihre Absichten stimmen mit den Zielen der europäischen Arbeitsschutzpolitik überein. Die Vereinbarung verfolgt einen maßnahmenorientierten – und weniger juristischen – Ansatz zur Bekämpfung von Belästigung und Gewalt auf Unternehmensebene. Die Kommission hält diese Vereinbarung für einen nützlichen Beitrag der Sozialpartner zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit, aber auch der Würde der Arbeitnehmer und zur Förderung einer modernen Arbeitsorganisation. Somit erbringt die Vereinbarung gemäß den im Konsultationspapier der Kommission dargelegten Leitlinien einen zusätzlichen Nutzen für das einschlägige EU-Recht und einzelstaatliche Recht.

Aufgrund dieser *Ex-ante*-Bewertung hat die Kommission beschlossen, das Europäische Parlament und den Rat über die Europäische Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu informieren. Außerdem ersucht die Kommission die EU-Organe, die Vereinbarung ihrerseits zu unterstützen, indem sie sie angemessen weiterverbreiten und deren Durchführung auf nationaler Ebene unterstützen.

---

<sup>2</sup> Vgl. KOM(2004) 557 vom 12.8.2004.

<sup>3</sup> Die Bewertung der Repräsentativität der europäischen Sozialpartner stützt sich auf die drei folgenden Bedingungen (vgl. KOM(93) 600), unter denen Sozialpartnerorganisationen als repräsentativ gelten:

- Sie sollten sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen;
- sie sollten aus Verbänden bestehen, die in ihrem Land integraler und anerkannter Bestandteil des Systems der Arbeitsbeziehungen sind, sollten Vereinbarungen aushandeln können und soweit wie möglich alle Mitgliedstaaten vertreten;
- sie sollten über die geeigneten Strukturen verfügen, um effektiv an dem Anhörungsprozess teilnehmen zu können.

Die Kommission wird den Sozialpartnern bei der Durchführung die notwendige Unterstützung geben. Zudem nimmt die Kommission, die zwar der Überwachung durch die Sozialpartner Vorrang einräumt, nach Ablauf der Durchführungsfrist ihre eigene Überprüfung vor, um zu bewerten, in welchem Umfang die Vereinbarung zur Verwirklichung der Zielsetzungen der Gemeinschaft beigetragen hat.

## ANHANG

### **RAHMENVEREINBARUNG ZU BELÄSTIGUNG UND GEWALT AM ARBEITSPLATZ**

**26. April 2007**

*(Nur der englische Text ist verbindlich. Die vorliegende Übersetzung wurde von den Sozialpartnern weder geprüft noch gebilligt.)*

#### **1. EINLEITUNG**

Die gegenseitige Achtung der Würde Anderer auf allen Ebenen am Arbeitsplatz ist eines der Schlüsselmerkmale erfolgreicher Organisationen. Daher sind Belästigung und Gewalt unannehmbar. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB (und der Verbindungsausschuss EUROCADRES/CEC) verurteilen deren Auftreten in jeglicher Form. Ihrer Auffassung nach liegt die Lösung dieses Problems, das gravierende soziale und wirtschaftliche Folgen haben kann, im beiderseitigen Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Im EU-Recht<sup>4</sup> und im einzelstaatlichen Recht ist die Pflicht der Arbeitgeber verankert, die Arbeitnehmer vor Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu schützen.

Am Arbeitsplatz können Belästigung und Gewalt in unterschiedlicher Form auftreten, und zwar:

- in physischer, psychischer und/oder sexueller Form,
- als einmalige Vorkommnisse oder systematische Verhaltensweisen,
- zwischen Kollegen, zwischen Führungskräften und Untergebenen oder durch Dritte wie z. B. Kunden, Patienten, Schüler usw.,
- in Form von geringfügigeren Fällen der Respektlosigkeit bis hin zu schwerwiegenderen Vorkommnissen, einschließlich Straftaten, die das Eingreifen der Behörden erfordern.

---

<sup>4</sup>

Dazu gehören unter anderem folgende Richtlinien:

- Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft;
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf;
- Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen;
- Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

Die europäischen Sozialpartner erkennen an, dass Belästigung und Gewalt potenziell jeden Arbeitsplatz und jeden Arbeitnehmer betreffen können, unabhängig von der Größe des Unternehmens, dem Tätigkeitsbereich oder der Art des Arbeitsvertrags bzw. Beschäftigungsverhältnisses. Gleichwohl können bestimmte Gruppen oder Branchen einem größeren Risiko ausgesetzt sein. In der Praxis sind nicht alle Arbeitsplätze und nicht alle Arbeitnehmer betroffen.

Diese Vereinbarung bezieht sich auf diejenigen Formen der Belästigung oder Gewalt, die in die Zuständigkeit der Sozialpartner fallen und mit der Beschreibung in Abschnitt 3 übereinstimmen.

## **2. ZIEL**

Die vorliegende Vereinbarung hat zum Ziel,

- die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und ihre Vertreter für die Problematik der Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und ihr Verständnis zu fördern,
- den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern und ihren Vertretern auf allen Ebenen einen maßnahmenorientierten Rahmen zu bieten, der dazu dient, Probleme der Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu ermitteln, zu verhindern und zu bewältigen.

## **3. BESCHREIBUNG**

Belästigung und Gewalt sind dem unannehmbaren Verhalten einer oder mehrerer Einzelpersonen zuzuschreiben und können sehr unterschiedliche Formen annehmen, die mehr oder weniger leicht ermittelt werden können. Das Arbeitsumfeld kann einen Einfluss darauf haben, wie stark die Betroffenen Belästigung und Gewalt ausgesetzt sind.

Eine Belästigung liegt vor, wenn ein oder mehrere Arbeitnehmer bzw. Führungskräfte in einer arbeitsbezogenen Situation wiederholt und absichtlich schlecht behandelt, bedroht und/oder gedemütigt werden.

Gewalt liegt vor, wenn ein oder mehrere Arbeitnehmer bzw. Führungskräfte in einer arbeitsbezogenen Situation angegriffen werden.

Belästigung und Gewalt können von einem oder mehreren Führungskräften bzw. Arbeitnehmern ausgeübt werden, mit dem Ziel oder der Wirkung, dass die Würde einer Führungskraft bzw. eines Arbeitnehmers verletzt, seine Gesundheit geschädigt und/oder ein von Anfeindungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

#### 4. VERHINDERUNG, ERMITTLUNG UND BEWÄLTIGUNG VON PROBLEMEN DER BELÄSTIGUNG UND GEWALT

Sensibilisierung und geeignete Schulung von Führungskräften und Arbeitnehmern können dazu beitragen, die Wahrscheinlichkeit von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu reduzieren.

Die Unternehmen müssen klar und deutlich festlegen, dass Belästigung und Gewalt nicht toleriert werden, und entsprechende Verfahren für den Fall des Auftretens von Problemen schaffen. Die Verfahren können eine informelle Phase umfassen, in der eine Person, die das Vertrauen der Unternehmensführung wie der Arbeitnehmer genießt, für Beratung und Unterstützung bereitsteht. Bereits bestehende Verfahren können gegebenenfalls für die Bewältigung von Belästigung und Gewalt herangezogen werden.

Ein zweckmäßiges Verfahren ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet, ohne sich jedoch darauf zu beschränken:

- Es liegt im Interesse aller Parteien, mit der notwendigen Diskretion vorzugehen, um die Würde und Privatsphäre der Beteiligten zu schützen.
- Es sollten keine Informationen an Parteien weitergegeben werden, die nicht an dem Fall beteiligt sind.
- Beschwerden sollten unverzüglich untersucht und behandelt werden.
- Alle beteiligten Parteien sollten das Recht auf eine unparteiische Anhörung und faire Behandlung haben.
- Beschwerden sollten auf ausführliche Informationen gestützt werden.
- Falsche Anschuldigungen sollten nicht toleriert werden und gegebenenfalls auf eine Disziplinarmaßnahme hinauslaufen.
- Hilfen von außen können von Nutzen sein.

Wurde das Auftreten von Belästigung oder Gewalt nachweislich festgestellt, so werden geeignete Maßnahmen gegen den/die Täter ergriffen. Dazu gehören gegebenenfalls auch Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung.

Dem/den Opfer(n) wird Unterstützung, gegebenenfalls ergänzt durch Wiedereingliederungsmaßnahmen, gewährt.

Die Arbeitgeber sorgen in Konsultation mit den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern für die Einführung, Überprüfung und Überwachung dieser Verfahren, damit eine wirksame Verhinderung von Problemen sowie Bewältigung auftretender Schwierigkeiten gewährleistet ist.

Gegebenenfalls können die Bestimmungen dieses Abschnitts auf Fälle externer Gewalt angewandt werden.

## 5. DURCHFÜHRUNG UND FOLLOW-UP

Im Rahmen von Artikel 139 EG-Vertrag sind die Mitglieder von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB (und des Verbindungsausschusses EUROCADRES/CEC) aufgrund dieser autonomen Europäischen Rahmenvereinbarung verpflichtet, die Vereinbarung nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten und in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums durchzuführen.

Die Unterzeichnerparteien ersuchen auch ihre Mitgliedsorganisationen in den Kandidatenländern, diese Vereinbarung durchzuführen.

Die Durchführung dieser Vereinbarung erfolgt innerhalb von drei Jahren nach ihrer Unterzeichnung.

Die Mitgliedsorganisationen berichten dem Ausschuss für den sozialen Dialog über die Durchführung der Vereinbarung. In den ersten drei Jahren nach Unterzeichnung erstellt und verabschiedet der Ausschuss für den sozialen Dialog eine jährliche Übersicht über die laufende Durchführung der Vereinbarung. Im vierten Jahr wird ein vollständiger Bericht über die Durchführungsmaßnahmen vom Ausschuss für den sozialen Dialog erstellt und von den Sozialpartnern angenommen.

Ab dem fünften Jahr nach der Unterzeichnung bewerten und überprüfen die Unterzeichnerparteien diese Vereinbarung immer dann, wenn dies von einer der Parteien beantragt wird.

Bei Fragen zum Inhalt dieser Vereinbarung können die beteiligten Mitgliedsorganisationen sich gemeinsam oder getrennt an die Unterzeichnerparteien wenden, die diese Fragen gemeinsam oder getrennt beantworten.

Bei der Durchführung dieser Vereinbarung vermeiden die Mitglieder der Unterzeichnerparteien unnötige Belastungen der KMU.

Die Durchführung dieser Vereinbarung rechtfertigt nicht eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich.

Diese Vereinbarung beeinträchtigt nicht das Recht der Sozialpartner, auf der geeigneten – einschließlich der europäischen – Ebene Vereinbarungen zu schließen, die die Bestimmungen dieser Vereinbarung unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der betroffenen Sozialpartner anpassen und/oder ergänzen.



**John Monks**  
General Secretary  
of ETUC  
(on behalf of the  
trade union delegation)



EUROPEAN TRADE UNION  
CONFEDERATION  
Bd. du Roi Albert II, 5  
1210 Brussels  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

**Philippe de Buck**  
Secretary General  
of BUSINESSEUROPE



THE CONFEDERATION OF EUROPEAN  
BUSINESS  
Av. de Cortenbergh 168  
1000 Brussels  
[www.businesseurope.eu](http://www.businesseurope.eu)

**Hans-Werner Müller**  
Secretary General  
of UEAPME



EUROPEAN ASSOCIATION OF CRAFT  
SMALL AND MEDIUM-SIZED  
ENTERPRISES  
Rue Jacques de Lalaing, 4  
1040 Brussels  
[www.ueapme.com](http://www.ueapme.com)

**Rainer Plassmann**  
Secretary General  
of CEEP



EUROPEAN CENTRE OF ENTERPRISES WITH  
PUBLIC PARTICIPATION AND OF ENTERPRISES  
OF GENERAL ECONOMIC INTEREST  
Rue de la Charité, 15  
1210 Brussels  
[www.ceep.eu](http://www.ceep.eu)