



## **„Anti-Stress-Verordnung“ unnötig**

**Beschluss des Landesvorstandes der Mittelstands-Union**  
vom 14. März 2015 in Anif/Salzburg

**Bundesministerin Andrea Nahles (SPD) hat im September 2014 angekündigt, in diesem Jahr erste Kriterien für eine Anti-Stress-Verordnung vorzulegen.** Es gebe einen Zusammenhang zwischen Dauererreichbarkeit und der Zunahme von psychischen Erkrankungen, wozu es auch wissenschaftliche Erkenntnisse gebe. Die gesetzliche Umsetzung sei allerdings eine Herausforderung. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin solle daher prüfen, ob und wie es möglich sei, Belastungsschwellen festzulegen. Man brauche, so Nahles, allgemeingültige und rechtssichere Kriterien. 2015 sollen hierzu erste Ergebnisse vorliegen. Für eine gesetzliche Regelung, die die Verfügbarkeit von Arbeitnehmern grundsätzlich regeln soll, haben sich auch die stellvertretende Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion, Carola Reimann, sowie Nordrhein-Westfalens Arbeitsminister Guntram Schneider (SPD) ausgesprochen. Des Weiteren kommen Forderungen nach einer gesetzlichen Anti-Stress-Regelung aus den Reihen der Gewerkschaften sowie der Krankenkassen.

### **Die Mittelstands-Union spricht sich klar gegen eine solche Regelung aus.**

Die moderne Arbeitswelt stellt ohne Zweifel hohe Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für uns ist der Schutz der Beschäftigten vor Gefahren am Arbeitsplatz und die Stärkung der Gesundheit bei der Arbeit ein wichtiges Gebot sozialer Verantwortung. Sehr wohl wissen wir, dass es für einige Arbeitnehmer – aber auch für Selbstständige – im Beruf zu enormen Belastungssituationen und besonderen Belastungen kommen kann. Dies sollte selbstverständlich kein Dauerzustand sein. Der Mensch ist nur dann auf Dauer leistungsfähig, wenn er Pausen einlegt, sich auch mal längere Erholungspausen zum Abschalten gönnt und sich nicht kontinuierlich überanstrengt oder überanstrengen lässt. Gerade aus diesen Gründen hat der Gesetzgeber bereits regelungsfähige Vorgaben beim Arbeitsschutz formuliert.

**Stress im Berufsleben lässt sich jedoch nicht per Gesetz verbieten und dadurch aus der Welt schaffen. Deshalb sprechen aus unserer Sicht folgende Punkte gegen eine Anti-Stress-Verordnung:**

1. Wir haben in Deutschland bereits ein hohes Niveau beim Arbeitsschutz erreicht. Die Arbeitsschutzgesetzgebung in Deutschland weist dem Arbeitgeber eine umfassende Verantwortung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Beschäftigten zu. Darüber hinaus schützt das Arbeitszeitgesetz die Gesundheit

der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, indem es unter anderem Höchstgrenzen für die tägliche Arbeitszeit festlegt. Für die Unternehmen schafft es einen Rahmen für intelligente spezifische Arbeitszeitmodelle, ohne die viele Betriebe im globalen Wettbewerb heute nicht bestehen könnten. Eine weitere Verordnung würde nur zu einem Anstieg leerer bürokratischer Vorschriften führen, deren Einhaltung unrealistisch ist.

2. Es liegt im ureigenen Interesse der Unternehmer, die Arbeit so zu gestalten, dass die Arbeitnehmer ein gesundes Maß zwischen Freizeit und Arbeit haben. Das ist Voraussetzung, um dauerhaft gute Leistungen erbringen zu können und wird künftig vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte noch mehr Bedeutung erfahren.
3. Stress und psychische Belastung haben oft diverse Ursachen und werden zudem von jedem Menschen sehr unterschiedlich empfunden. Daher lassen sie sich auch nur schwer messen. Für den einen mögen E-Mails und Anrufe spät abends oder früh morgens eine Belastung sein, für den anderen kann es eine Entlastung darstellen, seine Arbeitszeit individuell und ortsungebunden organisieren zu können. Einige Arbeitnehmer brauchen feste Strukturen, für andere bedeutet dies eine Einschränkung von Eigeninitiative. In vielen Berufsbildern – etwa bei Ärzten im Bereitschaftsdienst oder auch im Bereich des Handwerks – ist die dauerhafte Erreichbarkeit, zumindest für einen bestimmten Zeitraum, unvermeidlich. Eine Anti-Stress-Verordnung ist hier nicht praktikabel.
4. Es geht darum, überdurchschnittliche Leistung entsprechend zu würdigen. Leistungsträger sind wichtig für unsere Gesellschaft. Es kann nicht Ziel sein, den Menschen per Gesetz den Willen zu hoher Einsatzbereitschaft zu verbieten. Vielmehr sollten wir eine entsprechende Anerkennungs- und Wertschätzungskultur schaffen. Dies ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Was die Zusammenhänge von Arbeitswelt, Stress und Erkrankungen betrifft, setzen wir – wie im Koalitionsvertrag vereinbart – auf weitere Forschung.