

Arbeitsschutztag

Offenburg, 29.09.2011

Burnout (psych. Erkrankung)

Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen

Inhalt

A) Burnout (psych. Erkrankung)

- I. Tatort Betrieb - Ausschnitt der Ausbeutung
- II. Nur Engagierte und Workaholics?
- III. Was tun, wenn der Akku leer ist?

B) Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen

- I. Wissen: Schulung. Selbstschutz. Arbeitsumwelt.
- II. Können: Abbau psychischer Belastungen – Wie im Betrieb vorgehen?
- III. Handeln der Arbeitnehmervertretungen

C) Anhang

A) Burnout

Ziel: Strategien entwickeln, um der „Kolonialisierung“ der Lebenswelt durch die Arbeitswelt zu widerstehen!

Weg: Wer aus der Geschichte lernt, braucht sie nicht zu wiederholen!

< 1900: - Lebenserwartung AN < 30 Jahre Dampfmaschine
- „Arbeitsschutz“ reaktiv, Kampf für 10-h-Tag. § 615 BGB, Tarifvertrag

1957 - „Wiederaufbau“, Alexander Mitscherlich:
Krankheit = Reaktionsmöglichkeit des erlebenden Individuums in hilfloser Lage. Jede Gesellschaft bringe ihre Krankheiten hervor.

(Vgl. Howard Zinn „Eine Geschichte des amerikanischen Volkes“)

A) Burnout

- 1974** - Herbert Freudenberger: **Burnout** = ausgebrannt.
- US-Sozialeinrichtung: Arbeiter 1 Jahr engagiert -> erschöpft, deprimiert, reizbar; zynisch.
- Zustand völliger Erschöpfung oder Erschöpfungsdepression.
- Kann jeden treffen <-> Managerkrankheit
- 1984** - Tarifikampf 35-h-Woche <-> Zeitkonto wälzt UN-Risiko auf AN ab
- 1989** - Erfolg für DK, GB „Latente Ursachen, Langzeit-, Wechselwirkungen, Vorbeugen; Don't lie in bed with management“: **Arbeitsumwelt**
Rahmen-„Richtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, 89/391/EWG“ <-> D Arbeitsschutz

(LG München I v. 22.03.2006, 25 O 19798/03, Burnout als Krankheit anerkannt bei privater BUZ-Rente.)

I. Tatort Betrieb - Ausschnitt der Ausbeutung

Laut Titelstory SPIEGEL vom 24.01.2011 drohen wir ein „Volk der Erschöpften“ zu werden.

- Burnout-Krankheiten nehmen zu. Den Betroffenen hilft das Beispiel bekannter Sportler, Politiker und TV-Prominenter, ihr Leid bekanntzumachen.
- Ärzte trauen psychiatrische Diagnose. 1990er 50% Depressionen erkannt -> 60-70 %.
- Fehlzeit psych. krank 1998 -> 2009 Anstieg +76, LeihAN 08 ->2010 um 12%
- Leiharbeiter 2010: Muskel-Skelett-Erkrankungen verursachten je 3,4 Fehltage. Jeder ca. 2 Tage wegen psychischen Problemen krank. Meisten Fehltage bei Männern hatten Rohrintallateure (21,9), Schlosser (19,1), Elektromonteur (18,7), bei den Frauen Werbefachfrauen (19,5), Lagerarbeiterinnen (19,1), Buchhalterinnen (18,2)...

I. Tatort Betrieb - Ausschnitt der Ausbeutung

- ...
- 1/3 Krankenpfleger leide massiv unter Zeitdruck & Arbeitsüberlastung
- 1/3 Frühverrentungen aufgrund seelischer Krankheiten bewilligt
- 4 Mio. Bürger leiden unter behandlungsbedürftigen Depressionen
- Ritalin u. ä. an Schulkinder & Studierende, um leistungsfähig & angepasst zu sein
- Krankenkassen geben 5,2 Milliarden € für Antidepressiva aus, Tendenz steigt.
- USA 2004: 53 % Beschäftigte „übermüdet & überlastet“, 46 % dh 600 \$ p.a. teurer als nicht gestresste.

(SPIEGEL 24.01.2011; Claus Leggewie, Psychologie heute, 9/2011, 33; TK; AiB-newsletter 2004, 69)

I. Tatort Betrieb - Ausschnitt der Ausbeutung

Gesetze, Verordnungen und Soft Law allein genügen nicht.

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) mit EU- RL 389/91/EG
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG) mit EU-RL 2002/88/EG
- Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TZBefrG)
- Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG)
- Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Sozialgesetzbuch (SGB) Siebtes Buch (VII), Neuntes Buch (IX)
- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung von Arbeitsmitteln bei der Arbeit (Arbeitsmittelbenutzungsverordnung - AMBV) usw. ...
- Leitlinienpapier, Pressemitteilung BMAS v. 31.08.2011.

I. Tatort Betrieb - Ausschnitt der Ausbeutung

IG Metall beschrieb **2001 „Arbeiten ohne Ende“**: Handlungshilfen für Betriebsräte (BR) und Vertrauensleute; 10 Jahre später titeln die Metallzeitung und direkt

August 2011

- „**Arbeiten am Limit**“: BR fürchten, dass Arbeit immer mehr Beschäftigte krank mache. Empfahl: Leute einstellen, mit unbefristeten Verträgen.
- Direkt 10/2011: Ungesunder Aufschwung tut nicht wirklich gut: BR müssen ihre Rechte nutzen, damit die Arbeit ein gesundes Maß behält.“

September 2011, S. 10 „Psychostreß - Es reicht“

- Direkt 11/2011 fragt „Was ist eigentlich Burnout“? Ausgelöst werde er meist durch zu hohe Arbeitsdichte. Dabei können die Länge der Arbeitszeit, Art der Aufgaben, mangelhafte Trennung von Freizeit und Beruf, fehlende Wertschätzung der eigenen Arbeit, sinnentleerte Aufgaben und ständige Restrukturierungen Arbeitnehmer krank machen.

(Pickshaus/Schmitthenner/Urban m. CD-ROM: Arbeitshilfen, Tipps, Textvorlagen Material, Adressen, Links; IGM Handlungshilfen 8/1998; Mitbestimmung im Gesundheitsschutz 13/2003; Arbeitszeitgesetz 17/2005)

I. Tatort Betrieb - Ausschnitt der Ausbeutung

Literaturauswahl:

- www.igmetall.de/gutearbeit
- www.igmetall.de/gutebueroarbeit
- [www.extranet.igmetall.de/Praxis /Rat und Tat / Arbeitszeit](http://www.extranet.igmetall.de/Praxis/Rat_und_Tat/Arbeitszeit)
- Handlungshilfe 13: Mitbestimmung im Gesundheitsschutz, 2003/2006. H16 ArbZG
- www.kompetenznetz-depression.de
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA: Toolbox, Psychische Belastung und Beanspruchung im Arbeitsleben, Psych. Bewertung von Arbeitsbedingungen Screening für Arbeitsplatzinhaber - BASA
- Beate Eberhardt, Frühwarnsystem - Die Gefährdungsbeurteilung als Instrument im Arbeits- und Gesundheitsschutz, AiB 2010, 531
- BKK Gesundheit Streß bewältigen - betriebliche Gesundheitsförderung z.B. Arbeitsplatzprogramm Stressprävention, Heft 02/2011 S. 6
- Axel Esser/ Mobbing und psychische Gewalt
- Martin Wolmerath 8. A. 2011

I. Tatort Betrieb - Ausschnitt der Ausbeutung

- Max Geray, Zeitgemäßer Arbeitsschutz, AiB 2009, 534
- Ingo Hamm, Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle, 2008
- Jens-Peter Hjort, Dauerstreß und Gesundheitsschädigung – Mit Überlastungsanzeigen Stoppsignale setzen, AiB 2009, 563, 714
- Ines Calle Lambach/ Gestaltung des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Heiner Dunckel AiB 2009, 300
- Claus Leggewie, Ohnmacht der Getriebenen, Psychologie heute Sept. 2011, S. 33
- Klaus Pickshaus/ Arbeiten ohne Ende
- Horst Schmitthenner/ - Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik Hans-Jürgen Urban (Hg.) 2001
- Christian Schoof Mitbestimmen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, AiB 2008, 457
- Techniker Krankenkasse Hamburg (TK): Leiharbeiter sind häufiger krank als Festangestellte Internetabruf 13. Jul 2011, 10:46 Uhr
- Peter Wickler: Handbuch Mobbing-Rechtsschutz, 2004, HMR

I. Tatort Betrieb - Ausschnitt der Ausbeutung

Wieso ist Burnout ungelöst?

Claus Leggewie: „Kultur, die Fähigkeiten des kreativen Individuums rhetorisch in den Himmel hebt, dieses aber zugleich unbarmherzig ausbeutet und entwertet.“ Es gebe eine Müdigkeit, man selbst sein zu müssen: „Depressiv wird der Mensch demnach nicht, weil ihm Möglichkeiten verwehrt bleiben, sondern weil er die Illusion ertragen muss, dass ihm alles möglich ist.“

- psychische Störung als sinnvolle Reaktion auf eine krank machende Umwelt
- keine Erlebnisse in der Kindheit noch Stoffwechselstörung
- ...

(Leggewie Psychologie heute, September 2011, 33,34)

I. Tatort Betrieb - Ausschnitt der Ausbeutung

- Therapeuten überfordert, wenn sie Menschen heilen sollen, die an soziale Grenzen stoßen
- Kein persönliches Versagen, sondern vorhandene Fähigkeiten und Talente werden nicht angemessen bewertet
- Seelisch Kranke nicht abspeisen -> Slogan „Die Gesellschaft ist schuld“ wäre zynisch
- Widerstandsfähigkeit der Menschen in ihren Arbeitssituationen stärken führt ggf. neben der Therapie in eine Gewerkschaft
- soziale Zusammenhänge und Situationen bestimmen darüber, ob wir Täter oder Helfer, Opfer oder Mitläufer sind.
- defekten Marktverhältnisse brauchen Verbesserungen

(Leggewie Psychologie heute, September 2011, 33,36)

II. Nur Engagierte und Workaholics?

- das Umfeld kann einen ausbrennen lassen
- es können auch persönliche Charakterzüge sein, die sich ungünstig mit einer Arbeitsbelastung verbinden
- Wer kennt die Kurve nicht? Anfangs hoch motiviert, neugierig, für alles offen...
- Begeisterung weicht und der Alltag beginnt -> Probleme: Stelle ist befristet, schlecht bezahlt, Praktikanten werden als billige Hilfskräfte ausgenutzt und erhalten selten Anerkennung für ihre Mühe
- Selbst im Traumberuf können Faktoren eine psychische Überlast auslösen: Zeitdruck, unklare Zielvorgaben und Erwartungen, zu viele Aufgaben -> Frustration, Eigenverantwortung und Sicherheit fehlen, Angst zu versagen wächst

II. Nur Engagierte und Workaholics?

- Auch die andere Seite kann vernichten: ständige Unterforderung, begrenzte Möglichkeiten zur Entfaltung, unverwirklichte Träume und Talente verringern die Motivation, von eintönigen und wiederkehrenden Tätigkeiten ganz abgesehen; angelehnt an das englische Wort für Langeweile heißt diese Art Bore-out

Ernste Anzeichen:

1. Stufe:

Man fühlt sich ausgelaugt und frustriert und kann keine Energie für den nächsten Arbeitstag aufbringen. Die Phasen, bis man richtig abschaltet, werden länger. Erst geht der Freitagabend drauf, dann verschläft man den Samstag, bis man den Sonntag nur damit verbringt, sich daran zu erinnern, dass es morgen wieder ins Hamsterrad geht.

II. Nur Engagierte und Workaholics?

2. Stufe:

Eine Entfremdung vom eigenen Ich. Man erkennt sich selbst nicht wieder in diesen Situationen. Grundlose Gereiztheit oder Gleichgültigkeit kommt dazu. Immer häufiger versucht man, Kontakte zu vermeiden, sozialer Rückzug nennen das Ärzte. Die Kollegen merken Vermeidungsstrategien: Nichterscheinen, passive Mitarbeit, die Eigeninitiative sinkt.

3. Stufe:

Kollegen und Freunde merken, was los ist. Der Verfall des Selbstvertrauens wird deutlich. Nichts ist mehr positiv, selbst Erfolge werden negativ bewertet. AU-Schreibungen sind meist nicht mehr vermeidbar. Bei manchen Menschen zeigen sich körperliche Anzeichen: Husten, Atemstörungen verbunden mit Kopfschmerzen, die sie als Bagatelle vor den Kollegen abtun. Außerdem sind Herz- oder Magenschmerzen, Blähungen, Engegefühl, Durchfall, häufiges Wasserlassen verbunden mit Schmerzen und Gliederschmerzen häufig. So wirken die psychischen Belastungen auf den Körper. Die Behandlung hätte schon früher angesetzt werden müssen.

III. Was tun, wenn der Akku leer ist?

- rechtzeitig Hilfe holen!
- Burnout kommt schleichend!
- Je früher man eingreift, desto besser!
- Ist das Verhältnis zwischen Kollegen gut, einfach mal fragen, wie es den anderen mit der Arbeitsbelastung geht.
- BR, Betriebsarzt an oder der Arzt, der einen am besten kennt, können bei psych. Belastungen weiterhelfen.

(Metallzeitung 9/2011, S. 11)

B) Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen

I. Wissen: Schulung. Selbstschutz. Arbeitsumwelt.

1. § 37 Abs. 6 BetrVG – Schulung

2. Selbstschutz vor Zustimmungseretzungsverfahren nach § 103 BetrVG

3. Grundbegriff Arbeitsumwelt der Rahmen-RL 389/91/EWG

II. Können: Abbau psychischer Belastungen – Wie im Betrieb vorgehen?

1. Situation im Betrieb klären

2. Beschäftigte beteiligen – Die Sprachlosigkeit überwinden

3. Bestandsaufnahme und Erfassung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung

4. Maßnahmen zur Arbeits- und Organisationsgestaltung

5. AG setzt um. BR kontrolliert. AG führt fort.

B) Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretung

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

1. Kollektive Überlastungsanzeige, §§ 84, 85 Abs. 2 BetrVG - Die Eskalation von Beschwerden
2. Rücksicht auf Arbeitskollegen/innen, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
3. Krankenrückkehr-Gespräche/-Besuche kontrollieren
4. Ordnung im Betrieb, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
5. Regelung der Lage der Arbeitszeit, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG
6. Betriebsübliche Arbeitszeit, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG
7. Initiativrecht elektronische Kontrolle & Arbeitsumwelt, § 87 I Nr. 6, 7 BetrVG
8. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG Einigungsstelle Gefährdungsbeurteilung, § 98 ArbGG
9. Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung regeln, §§ 5,12 ArbSchG
10. Mitbestimmung und Gestaltung der Maßnahmen
11. Wirksamkeitskontrolle
12. Mitbestimmung und Gestaltung der Dokumentation
13. Mitbestimmung und Gestaltung der Unterweisung
14. Problem externer Beauftragter

I. Wissen: Schulung. Selbstschutz. Arbeitsumwelt.

1. § 37 Abs. 6 BetrVG – Schulung

Fall 1: „Der Besuch einer BR-Schulung zum Thema „Psychische Belastungen und Burn-Out am Arbeitsplatz“ ist erforderlich für die BR-Arbeit. ...

Der BR durfte unter Berücksichtigung des ihm zustehenden Beurteilungsspielraums die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung für erforderlich halten. Der AG kann nicht seine Wahrnehmung der psychischen Belastungen im Betrieb an die Stelle der Wahrnehmung des BR setzen.“

• ArbG Hamburg v. 24.05.2005, 1 BV 7/05

<http://www.steenrae.de/newsletter/Newsletter%2003%2005%20neu.pdf>

• **➡ Tipp 1:** BR sammelt Fälle psych. Belastung am Arbeitsplatz

I. Wissen: Schulung. Selbstschutz. Arbeitsumwelt.

1. § 37 Abs. 6 BetrVG – Schulung

Fall 2: „Für die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulung zum Thema „Burn-Out“ ist es ausreichend, wenn der BR darauf verweisen kann, dass ihn Beschäftigte mehrfach auf eine bestehende Überforderungssituation angesprochen haben.“

• ArbG Essen v. 30.06.2011, 3 BV 29/11, Anm. AiB Informationsdienst 19 / 2011 S. 5

➔ **Tipp 2: BR beschließt Gesundheitsausschuss, zieht IGM-Betriebsbetreuer und RA hinzu**

I. Wissen: Schulung. Selbstschutz. Arbeitsumwelt.

2. Selbstschutz vor Zustimmungseretzungsverfahren § 103

BetrVG

Fall 3: Kündigung eines BR-V wegen arbeitgeberkritischer Äußerungen, u. a. „Mitarbeiter umgefallen sind, einfach weil sie überlastet, gestresst waren. Am Rande ihrer Kraft waren, bis hin zum burn out.“

• ArbG Mannheim v. 19.8.2008, 8 BV 11/08

<http://forum.mobbing-gegner.de/urteile/arbeitsgericht-mannheim-t984.html>

➔ **Tipp 3:** BR klärt den Sachverhalt mit den Beschäftigten **beweisbar** auf.

(HMR-Wickler Teil 2 Rn. Rn. 47, Teil 3 Rn. 138 ff.)

I. Wissen: Schulung. Selbstschutz. Arbeitsumwelt.

3. Grundbegriff Arbeitsumwelt der Rahmen-RL 389/91/EWG

§ 5 ArbSchG Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(3) Eine **Gefährdung** kann sich insbesondere ergeben durch

- ... 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und **Arbeitszeit** und deren Zusammenwirken,
- 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

I. Wissen: Schulung. Selbstschutz. Arbeitsumwelt.

3. Grundbegriff Arbeitsumwelt der Rahmen-RL 389/91/EWG

Fall 4: „(1) Unter einer **Gefahr** ist im Bereich des Arbeitsschutzes eine Sachlage zu verstehen, die bei ungehindertem Ablauf des objektiv zu erwartenden Geschehens zu einem Schaden führt. Dem Schadenseintritt muss eine hinreichende Wahrscheinlichkeit zu Grunde liegen. ... Im Arbeitsschutz, bei dem es um Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer geht, genügt ein geringeres Maß an Wahrscheinlichkeit als bei einer Gefahr für Sachgüter (...).

(2) Eine **Gefährdung** im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes tritt dagegen schon früher ein. Der Begriff der Gefährdung bezeichnet im Unterschied zur Gefahr die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit (BT-Dr 13/3540, S. 16; ...).

...

I. Wissen: Schulung. Selbstschutz. Arbeitsumwelt.

3. Grundbegriff Arbeitsumwelt der Rahmen-RL 389/91/EWG

... § 5 ArbSchG dient nicht in erster Linie dazu, unmittelbare Gesundheitsgefahren zu verhüten. Durch die Gefährdungsbeurteilung werden vielmehr im Vorfeld Gefährdungen ermittelt, denen gegebenenfalls durch entsprechende Maßnahmen zu begegnen ist. Gerade die Gefährdungsermittlung ist jedoch zentrales Element des technischen Arbeitsschutzes. Mit ihr fängt der Schutz der Gesundheit als der körperlichen und geistig-psychischen Integrität des Arbeitnehmers an (...). Je genauer und wirklichkeitsnäher die Gefährdungen im Betrieb ermittelt und beurteilt werden, desto zielsicherer können konkrete Maßnahmen des Arbeitsschutzes getroffen werden (...). Die Bestandsaufnahme und die Analyse der Gefährdungen dienen mittelbar dem Gesundheitsschutz.

Der § 5 Abs. 1 ArbSchG zu Grunde liegende Präventionsgedanke ist die nötige Vorstufe des Schutzes vor einer unmittelbar drohenden Gefahr und mit ihm untrennbar verbunden.“

•BAG v. 12.08.2008, 9 AZR 1117/06, NZA 2009, 102, 103 f. Rn. 21 f.

I. Wissen: Schulung. Selbstschutz. Arbeitsumwelt.

3. Grundbegriff Arbeitsumwelt der Rahmen-RL 389/91/EWG

➔ **Tipp:** Ich sage **Arbeitsumwelt** > Dampfmaschine 19. Jhdt.

- Ansatz ganzheitlich: Teils latente Faktoren wirken - langfristig – zusammen
- Gefährdung beginnt weit im Vorfeld: Beeinträchtigung möglich < wahrscheinlich
- „Vorbeugen ist besser als auf die Füße spucken.“

Psychische Belastung = Einflüsse von außen, die auf den Mensch einwirken ->

Beanspruchung = informative, kognitive, emotionale Vorgänge hängen zusammen

DIN EN ISO 10075: Unmittelbare psychische Beanspruchung

- Stresszustände
- psychische Ermüdung
- ermüdungsähnliche Zustände (Monotonie, herabgesetzte Wachsamkeit)

II. Können: Abbau psychischer Belastungen – Wie im Betrieb vorgehen?

1. Situation im Betrieb klären

Voraussetzungen:

- BR-V bremsen; Stoppen – Atmen – Denken – Handeln. Eilig ./ . wichtig.
- BR interessiert, meint, verantwortet!
- Schulen -> Vorbeugen, beraten; Weniger ist manchmal mehr.

GF & BR klären im Vorfeld: Gemeinsames Ziel >Stressabbau im Betrieb<!

Ideen zur Zielerreichung:

- BR nimmt Bestand auf: *Arbeitshilfe Nr. 6 >>Runter mit dem Dauerstress<<*
 - *Definition psychischer Belastungen in ISO 10075- Teil 1+2*
 - *Kurzcheck: Sind die psychischen Belastungen bei der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes beachtet worden?*

II. Können: Abbau psychischer Belastungen – Wie im Betrieb vorgehen?

2. Beschäftigte beteiligen – Die Sprachlosigkeit überwinden

- Sensibilisieren. Erstinformation.
- Kurzbefragungen/Selbsttests
 - Infos am schwarzen Brett zum Stress
 - Einstellen von Informationen ins Intranet
 - Abteilungs- und Beschäftigtenbesprechungen

Ideen zur Zielerreichung:

- In und mit der Belegschaft über psych. Belastungen und Gesundheitsproblem reden!
- *Gesundheitstipps zum Thema Stress (Nr. 9) und Burnout (Nr. 12)*
- *Tipp Nr. 12: Check >Bin ich burnoutgefährdet?<; >Stressbarometer<.*
- §§ 81, 82 BetrVG: Die Beschäftigten in Beschäftigtenbesprechungen, Abteilungs- und Betriebsversammlungen über Ziele & Vorgehen aufklären. Zum Mitmachen gewinnen!

II. Können: Abbau psychischer Belastungen – Wie im Betrieb vorgehen?

3. Bestandsaufnahme und Erfassung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungsermittlung zu psychischen Belastungen vereinbaren

- Methode/Verfahren
- Durchführung – Einrichtung einer Projektgruppe/Arbeitsgruppe
- Ermittlung der Belastungen; Dokumentation der Ergebnisse; Zeitrahmen/
Kosten

Ideen zur Zielerreichung:

- Verständigen zu Verfahren & Vorgehen,
- Ermittlung der Belastungen und Arbeits- bzw. Organisationsgestaltung

II. Können: Abbau psychischer Belastungen – Wie im Betrieb vorgehen?

3. Bestandsaufnahme und Erfassung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung

Mitbestimmung des BR bei der Gefährdungsbeurteilung sicherstellen!

Verständigen über Ziele einer menschengerechten Arbeitsgestaltung

Ideen zur Zielerreichung:

•Die Mitbestimmung des BR bei der Ermittlung psychischer Belastungen im Rahmen einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung ist unabdingbar und gesetzlich gefordert:

- *Arbeitsschutzgesetz*
- *Arbeitshilfe Nr. 6 >Runter mit dem Dauerstress<*
- *Gesundheitstipp Nr. 10 (Gefährdungsbeurteilung)*

II. Können: Abbau psychischer Belastungen – Wie im Betrieb vorgehen?

4. Maßnahmen zur Arbeits- und Organisationsgestaltung

Vergleichen Sie Ergebnisse der Ermittlung mit Anforderungen der Regelwerke und der selbst gesteckten Ziele z. B. in Unternehmensleitlinien

Maßnahmenkatalog (Maßnahmen und Zeitpunkt der Durchführung erörtern und festlegen - Information und Rückkoppelung der Vorschläge an die Beschäftigten)

Mitbestimmung über die Umsetzung und Durchführung der Maßnahmen

Ideen zur Zielerreichung:

- Ergebnisse bewerten (Ergebnisse der Beurteilung mit den vorhandenen Anforderungen aus Gesetz usw. vergleichen)
- Projektgruppe bilden → erarbeitet Maßnahmenkatalog
- Über Maßnahmenvorschläge und die terminliche Umsetzung muss Einigung mit Interessenvertretung bestehen -> im Streit Einigungsstelle!

II. Können: Abbau psychischer Belastungen – Wie im Betrieb vorgehen?

5. Umsetzung, Kontrolle und kontinuierliche Fortführung

Kontrolle der Durchführung und der Wirksamkeit der Maßnahmen

Rückmeldungen der Ergebnisse an die Beschäftigten, ggf. Unterrichtung über neue Maßnahmen

Ideen zur Zielerreichung:

- Einhaltung der Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit kontrollieren
- Zuständig sind verantwortliche Personen (AG bzw. dazu verpflichtete Personen) – auch Interessenvertretung hat dazu gesetzlichen Auftrag!
- Beschäftigte unterrichten (den jeweiligen Arbeitsbereich betreffend)

II. Können: Abbau psychischer Belastungen – Wie im Betrieb vorgehen?

5. AG setzt um. BR kontrolliert. AG führt fort.

- **Kontinuierlicher** Verbesserungsprozess: Gesund & Sicher bei der Arbeit
- Vorbeugend die AN-Gesundheit schützen bei allen Änderungen im Betrieb
- Aufbau eines „betrieblichen Gesundheitsschutzmanagements“ BGM

Ideen zur Zielerreichung:

- Gefährdungen ausschließen, AG informiert & berät mit BR, §§ 90 f. BetrVG
- Prozess nachvollziehbar und transparent gestalten
- Ständig optimieren, **kontinuierlich** bei Änderungen fortschreiben -> ständige gemeinsame Anstrengungen zur Verbesserung des Betriebsklimas und der menschengerechten Arbeitsgestaltung

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

1. Kollektive Überlastungsanzeige, §§ 84, 85 Abs. 2 BetrVG - Die Eskalation von Beschwerden

Fall 5: „Für die Beschwerde eines Arbeitnehmers über seine totale Arbeitsüberlastung ist die Einigungsstelle nach §§ 85 Abs. 2 BetrVG, 98 Abs. 1 ArbGG nicht offensichtlich unzuständig.“

- LAG Düsseldorf v 21.12.1993, 8 (5) TaBV 92/93, NZA 1994, 767
- § 16 Abs. 1 ArbSchG unmittelbare erhebliche Gefahr -> Überlastungsanzeige
- § 17 Abs. 2 ArbSchG Behörde.

➔ **Tipp 5: BR verteilt Info & Formular für Überlastungsanzeige.**

(Hjort, AiB 2009, 717; BAG v. 22. 11. 2005, 1 ABR 50/04, NZA 2006, 803; Anhang)

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

2. Rücksicht auf Arbeitskollegen/innen, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Fall 6: „Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG setzt nicht notwendig voraus, dass es sich um verbindliche Verhaltensregeln handelt. Ausreichend ist, wenn die Maßnahme des Arbeitgebers darauf gerichtet ist, das Verhalten der Arbeitnehmer zu steuern oder die Ordnung des Betriebs zu gewährleisten.“

• BAG v. 22. 7. 2008 - 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248, OS 2 - Ethik-Richtlinien

➔ **Tipp 6: BR fordert Arbeitsrechts-Compliance beim Unternehmer ein: Gesundheit intensiver fördern, Rücksicht, Vorbeugen. Burnout zeigt, dass psychosoziale Belastungen bestehen, die nicht bewältigt werden können.**

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

3. Krankenrückkehr-Gespräche/-Besuche kontrollieren

Fall 7: „Die Führung formalisierter Krankengespräche zur Aufklärung eines überdurchschnittlichen Krankenstandes mit einer nach abstrakten Kriterien ermittelten Mehrzahl von Arbeitnehmern ist gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Es geht dabei um das Verhalten der AN in Bezug auf die betriebliche Ordnung und nicht um das Verhalten bei der Arbeitsleistung selbst.“

- BAG v. 8.11.1994, 1 ABR 22/94, NZA 1995, 857

➔ Tipp 7: **BR klärt: Führt AG Gespräch in formalisierter Form?**

Fall 8 Bitte trennen Sie: „Dieser (Unterlassungs-)Anspruch setzt auch keine grobe Pflichtverletzung des AG im Sinne des § 23 Abs. 3 BetrVG voraus... Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 BetrVG ist dann ausgeschlossen, wenn die streitige Angelegenheit keinen kollektiven Bezug hat.“

- LAG Hamm v. 14.01.2005, 10 TaBV 85/04, BeckRS 2005, 31044406

➔ Tipp 8: Einzelgespräche Sonderwunsch des jew. Vorgesetzten & besonderem Anlass? -> **BR begründet & belegt kollektiven Bezug**

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

3. „Krankenrückkehr“-Gespräche/-Besuche kontrollieren

Fall 9: „Dem BR steht bei Krankenkontrollbesuchen kein generelles Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu.“ Erfolg hatte der BR-Antrag „der Arbeitgeberin aufzugeben, es zu unterlassen, anlässlich von Krankenkontrollen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Niederlassung B. A-Stadt, Betrieb A-Stadt, in deren Wohnungen Fragen zu Art, Ursache, Dauer und sonstigen jeweiligen Einzelheiten der Erkrankungen zu stellen, sowie Gespräche darüber zu führen, solange er seine Zustimmung nicht erteilt hat oder die fehlende Zustimmung des BR nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt ist“ mit Ordnungsgeld.

•LAG Rheinland-Pfalz v. 29. 6. 2006, 11 TaBV 43/05, NZA-RR 2007, 417: s.a. LAG Berlin-Brandenburg v. 23.09.2010, 25 TaBV 1155/10, BeckRS 2011, 69319

➔ **Tipp 9: Der BR verhandelt Betriebsvereinbarung BGM/ Willkommensgespräch/Besuche / BEM.**

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

4. Ordnung im Betrieb, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Fall 10: „Der Betriebsrat hat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen bei der Einführung und Ausgestaltung des Verfahrens einer Beschwerdestelle. Das Mitbestimmungsrecht umfasst auch ein entsprechendes **Initiativrecht.**“

• BAG v. 21.07.2009, 1 ABR 42/08, NZA 2009, 1049, OS 4 - Mitbestimmung des BR bei Errichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG.

➔ **Tipp 10: Der BR wird von sich aus zu jeder Zeit aktiv.**

Der BR schlägt Maßnahmen zur Umsetzung einer Rahmenvorschrift vor. Im Nichteinigungsfall ruft er die Einigungsstelle an.

Der BR nutzt das für eine BV Konfliktlösung.

(Esser/Wolmerath, Mobbing, und psychische Gewalt, 8. A. 2011, S. 280 BV Ford)

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

5. Regelung der Lage der Arbeitszeit, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Fall 11: „3. Der Anteil von drei Stunden Arbeitsbereitschaft innerhalb einer täglichen Höchstarbeitszeit von elf Stunden ist ein erheblicher Umfang i.S. von § 7 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG.

4. § 7 Abs. 1 Nr. 1a ArbZG sieht nur die Möglichkeit einer Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über zehn Stunden hinaus vor. Die Vorschrift hebt dagegen auch für Tarifverträge nicht das Erfordernis eines Ausgleichs der Überschreitung der regulären werktäglichen Arbeitszeit auf durchschnittlich acht Stunden gem. § 3 S. 2 ArbZG auf (§ 7 Abs. 8 ArbZG). Dabei sind auch Zeiten von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst ohne Einschränkung ausgleichspflichtig.“

•BAG 24.01.2006, 1 ABR 6/05, NZA 2006, 862

➔ **Tipp 11: Umfassender Arbeitszeitbegriff. Wo beginnt/endet die Arbeitszeit? BR prüft seine BV Arbeitszeit, redet mit der Belegschaft, beschließt BV-Kündigung; beleuchtet für Widerspruch zur Kündigung/ GGdarstellung bei Abmahnung den Hintergründe, z. B. Fehler gemacht - waren Pausen gemäß BV tatsächlich gewährt?**

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

6. Betriebsübliche Arbeitszeit, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Fall 12 „1. Zur Durchführungspflicht des Arbeitgebers nach § 77 Abs. 1 BetrVG gehört, dass er betriebsvereinbarungswidrige Maßnahmen unterlässt und dafür sorgt, dass sich auch die Arbeitnehmer in seinem Betrieb an die Regelungen einer Betriebsvereinbarung halten.

4. Der MTV für Beschäftigte in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden vom 18. 12. 1996 und der Beschäftigungssicherungstarifvertrag vom 11. 12. 1997 stehen Betriebsvereinbarungen entgegen, welche eine Übertragung von Gleitzeitguthaben über die tarifvertraglich zulässigen Ausgleichszeiträume hinaus vorsehen.“

• BAG v. 29. 4. 2004, 1 ABR 30/02, NZA 2004, 670: BV Flex ./.. § 77 III 1 BetrVG

➔ **Tipp 12:- @BR: Hält Betriebsvereinbarung flexible Arbeitszeit d. MTV ein?**

- **@IGM: Halten BV in Vst. den MTV ein? MTV, TVBesch die RL 2003/88/EG?**

• Fall 13: „Vergütung nur für geleistete Arbeit gezahlt“ -> im Zweifel kein Verzicht auf §§ 615, § 305 c Abs. 2 BGB. ... unwirksam, wenn die Arbeitspflicht fortbesteht und AN ... jederzeit mit Abruf rechnen muss. BAG v. 9.07.2008, 5 AZR 810/07, NZA 2008, 1407

• ➔ **Tipp 13: „Arbeitszeit“ umfassend. Beginnt/endet wo? § 615 BGB im MTV.**

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

7. Initiativrecht elektronische Kontrolle & Arbeitsumwelt, § 87 I Nr. 6, 7 BetrVG

Fall 14 a: „Der BR hat im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 ein Initiativrecht und das Recht zum Abschluss einer BV Gesundheitsschutz im Rahmen des ArbSchG und der Bildschirmarbeitsverordnung, denn die gesetzl. Vorgaben sind nicht abschließend.“

•LAG Hamburg v. 27.10.1997, 4 TaBV 6/97

Fall 14 b: „Das Mitbestimmungsrecht setzt danach ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Ob diese Rahmenvorschrift dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dient, ist unerheblich (...). Ebenso wenig kommt es auf eine subjektive Regelungsbereitschaft des Arbeitgebers an.“

•BAG v. 15.01.2002, 1 ABR 13/01, NZA 2002, 995: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes – EDV-Anlage

➔ **Tipp 14: Arbeitsmediziner als Beisitzer in Einigungsstelle IT usw.**

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

8. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG Einigungsstelle

Gefährdungsbeurteilung, § 98 ArbGG

Fall 15 „Hr. Dr. Max G., Büro für Arbeitsschutz und Betriebsökologie in Hamburg, wird zum Vorsitzenden einer Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Konzeption und Durchführung einer Gefährdungsanalyse“ bei der Antragsgegnerin bestellt.“

•LAG Schleswig-Holstein v. 17.12.1999, 5 TaBV 27/99, BeckRS 1999 30468047

⇒ Tipp 15: **Der BR verlangt vor der Gefährdungsbeurteilung**

- (1) die Beschäftigten mit anonymen, qualitätsgesicherten Fragebögen zu befragen (Datenschutz, freiwillig)**
- (2) mündlich fragen in Gesundheitsgruppen (geschützt ohne Vorgesetzte)**
- (3) Vor Ort erheben an ausgewählten Arbeitsplätzen. Beobachten Checkliste**
- (4) Betriebliche Daten ergänzend auswerten, zB Unfälle, Krankenstand.**

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

9. Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung regeln, §§ 5,12 ArbSchG

Fall 16: “2. § 5 ArbSchG i.V. mit § 3 BildscharbV und § 12 ArbSchG sind Rahmenvorschriften i.S. von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, bei deren Ausfüllung durch den Arbeitgeber dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht.

3. Der örtliche BR ist für die Analysen möglicher Gesundheitsgefährdungen am einzelnen Arbeitsplatz und die Unterweisung in gefahrvermeidendes Verhalten am Arbeitsplatz nicht allein deshalb unzuständig, weil die Arbeitsplätze nach konzern- oder unternehmenseinheitlichen Standards eingerichtet sind.

4. Die ES kann das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG - ebenso wenig wie der BR selbst - nicht dahin ausüben, dass sie dem AG das Recht einräumt, den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand im Wesentlichen allein zu gestalten. Geht es um Regelungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V. mit §§ 5 und 12 ArbSchG, muss sie vielmehr selbst eine Entscheidung darüber treffen, an welchen konkreten Arbeitsplätzen welche Gefährdungsursachen anhand welcher Kriterien und Methoden zu beurteilen und welche Unterweisungen vorzunehmen sind.“

•BAG v 8.06. 2004, 1 ABR 4/03, NZA 2005, 227

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

9. Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung regeln, §§ 5,12 ArbSchG

➡ **Tip 16: Ziel dieser BV ist, die Verhandlungen über die Regelung der Gefährdungsbeurteilung abzuschließen und den Betriebsparteien den möglichst zügigen Beginn der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb zu ermöglichen.**

Als **Aufgaben** der **Kommission** wurden festgehalten

- Festlegung von Zeitplan und Reihenfolge der Bereiche, in denen die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll
- Begleitung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen
- Bewertung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung
- Festlegung von ergänzenden Feinanalysen, so weit erforderlich
- Klärung von Dokumentationsanfragen
- Erstellen von Vorschlägen über die zu treffenden Maßnahmen
- Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen

(Geray AiB 2009, 534, 536, IGM Handlungshilfe H.13 Mitbestimmung im Gesundheitsschutz, 2003, S. 23 ff.)

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

10. Mitbestimmung und Gestaltung der Maßnahmen

Fall 17: „3. Die von § 5 Abs. 1 ArbSchG vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung dient auch dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer kann gestützt auf § 618 Abs. 1 BGB deren Durchführung verlangen.

4. § 5 Abs. 1 ArbSchG räumt dem Arbeitgeber allerdings für die Art und Weise der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einen Handlungsspielraum ein, über dessen Ausfüllung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen hat. Der einzelne AN kann deshalb nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach den von ihm vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird.“

•BAG v. 12. 8. 2008, 9 AZR 1117/06, NZA 2009, 102

➔ **Tipp 17: Der BR nutzt sein Mitbestimmungsrecht, um Inhalt, zeitliche Abfolge der Maßnahmen und Aktionsschwerpunkte festzulegen.**

(Lambach/Dunckel AiB 2009, 296, 300)

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

11. Wirksamkeitskontrolle

Fall 18 „Die Einigungsstelle darf in ihrem Spruch keine allgemeinen Regelungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz treffen, sondern muss konkrete arbeitsplatzbezogene Maßnahmen vorschlagen.“

•BAG v. 11.01.2011, 1 ABR 104/09, Anm. AiB-Informationsdienst 9/2011 S.9

➔ **Tipp 18: Der BR bereitet sich gut vor, entwirft ganz konkrete Regelungen für die einzelnen Arbeitsplätze und Tätigkeiten.**

Er beugt so der Umgehung vor, *LAG Sachsen-Anhalt v. 9.03.2010, 6 TaBV 15/09, n. rkr.*

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

12. Mitbestimmung und Gestaltung der Dokumentation

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich auf die Art, den Aufbau und die Gestaltung der Dokumentation.

(Lambach/Dunckel AiB 2009, 296, 301)

13. Mitbestimmung und Gestaltung der Unterweisung

➔ **Tipp 19: Der BR verlangt, dass die Unterweisung bezgl. bestimmter Arbeitsplätze anders formuliert wird.**

(BAG v 8.06. 2004, 1 ABR 4/03, NZA 2005, 227)

III. Handeln der Arbeitnehmervertretung

14. Problem externer Beauftragter

Fall 20 „1. Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 7 BetrVG, wenn der Arbeitgeber externe Personen oder Stellen mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen oder Unterweisungen beauftragt.“

•BAG v. 18.08.2009, 1 ABR 43/08

➔Tipp 20: **BR regelt das Thema in seiner BV, § 77 Abs. 1 BetrVG**

Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen (35-h-Woche, wenig Schicht/Nacht usw.) beugen einem Burnout vor.

*** Besten Dank für Ihr Zuhören ***