



BRQ NEWS › WISSEN › SCHAFFT › BILDUNG



Foto: „5 vor 12“ © Sebastian Thanner / aboutpixel.de

Inhalt I/11

- S.1 Glosse: Stress – Die Krux mit dem „Kick“
- S.2 Im Interview: Prof. Dr. Jochen Prümper: „Zu viele Organisationen lassen sich noch zum Jagen tragen.“
- S.5 Literaturtipp: Erfolgreich führen – Gesundheitsgipfel an der Zugspitze
- S.6 Aus den Betrieben: „Still ruht der See“
- S.7 Infografik: Rentenzugänge aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit
- S.8 Aus den Betrieben: „Es hat noch nicht Klick gemacht in Deutschland“
- S.9 Literaturtipps: Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb; Psychisch gesund bleiben
- S.10 Rechtsprechungsübersicht zum Thema Stress
- S.14 Seminarangebote



Glosse

Stress: Die Krux mit dem „Kick“

Sind Sie ein/e ÄrmelaufkremplerIn, die ständig neue Herausforderungen findet? Schalten Sie nach Feierabend nicht ab, sondern höchstens auf Stand-by? Sind Ihr Privat- und Berufsleben schon lange zu einer Einheit verschmolzen und nutzen Sie alle Möglichkeiten moderner Informations- und Kommunikationstechnologien, um ihren beruflichen Verpflichtungen bestmöglich nachzukommen?

Dann sind Sie ein/e perfekte/r KandidatIn! Leider weniger für die Absolvierung eines nachhaltig zufriedensstellenden Arbeitslebens, sondern für ein Burnout.

Sind Sie daran wirklich selber schuld? Welchen Beitrag leisten Unternehmen, um ihre ArbeitnehmerInnen nicht zu „verbrennen“? Und welche kurzfristigen Erfolge scheinen ihnen so wichtig, dass sie ein regelrechtes „Ausbrennen“ ihrer MitarbeiterInnen in Kauf nehmen? Wie könnten sie Arbeitsbedingungen ändern, um den Stresspegel herunterzuschrauben?

Was ist mit den Vorstufen zum Burnout, welche Belastungen sind zumutbar, bringen womöglich sogar einen positiven „Kick“? Und: Lässt sich solch positive

Wahrnehmung auf alle ArbeitnehmerInnen übertragen? Gibt es überhaupt den positiven „Eustress“, der sich von dem negativen „Distress“ eindeutig trennen lässt? Einige MedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen haben darauf eine Antwort, die so klar wie einfach ist: Nein.

Der Raubbau an der „Ressource Mensch“ kostet: Nerven und Tränen die Betroffenen, Geld die Unternehmen und Krankenkassen. 26,7 Milliarden Euro musste die Gesellschaft allein in 2006 aufbringen, um das seelische Gleichgewicht der BundesbürgerInnen wieder herzustellen. Tendenz steigend. Das gab das Statistische Bundesamt an.

Kosten senken Unternehmen doch eigentlich gerne! Also sollten sie „Hier“ schreien, zusammen mit ArbeitnehmerInnenvertretungen Strategien zu entwickeln, um Bedingungen zu schaffen, die unnötigen Stress gar nicht erst entstehen lassen. Hat das Unternehmen selbst diesen Einfall noch nicht gehabt, können Betriebsräte aktiv werden und das Thema auf den Tisch bringen. Hier muss man aber darauf gefasst sein: Stressfrei wird das nicht abgehen.



„Viele gehen über die gesetzlichen Verpflichtungen zum Arbeitsschutz hinaus, weil sie begriffen haben, dass bessere Führungskultur, gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und altersgerechte Arbeit die Gesundheit und Motivation nachhaltig fördern und die Produktivität erhöhen.“



Im Interview: Prof. Dr. Jochen Prümper

„Zu viele Organisationen lassen sich noch zum Jagen tragen!“

Prof. Dr. Jochen Prümper ist Wirtschafts- und Organisationspsychologe an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin. Einer der Schwerpunkte seiner Arbeit ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz. In diesem Interview nimmt er Stellung zum Thema Stress in der Arbeitswelt und den Möglichkeiten, diesem nachhaltig entgegen zu treten.

Herr Prof. Dr. Prümper, Sie sind tätig in dem Fachgebiet Wirtschafts- und Organisationspsychologie. Was genau ist darunter zu verstehen?

Prümper: Die Wirtschafts- und Organisationspsychologie erforscht und gestaltet Wechselbeziehungen zwischen Arbeits-, Organisations- und Marktbedingungen einerseits und menschlichem Erleben und Verhalten in Organisationen andererseits. Ein zentrales Ziel ist es, mit Blick auf Gesundheit, Leistung und Effizienz, die „Passung“ zwischen den Bedürfnissen der Mitglieder einer Organisation und den Anforderungen des Arbeitskontextes zu optimieren.

Einer Ihrer Schwerpunkte ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz (im Betrieb). Welche Rolle spielt dieser in der heutigen Zeit?

Prümper: Voltaire prägte vor bereits vor rund 250 Jahren den Satz, „In der ersten Hälfte unseres Lebens opfern wir die Gesundheit, um Geld zu erwerben; in der anderen opfern wir Geld, um die Gesundheit wiederzuerlangen.“ Damit Beschäftigten und Unternehmen heutzutage beides in gebührendem Maße zur Verfügung steht, hilft moderner Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht nur, Unfälle zu vermeiden und Gefahren zu minimieren, sondern Wohlbefinden und Motivation von Beschäftigten zu fördern und einen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu leisten. Eine besondere Bedeutung erfährt der Arbeits- und Gesundheitsschutz in der heutigen Zeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.

*Was bedeutet das für die Betriebe?
Was müssen sie leisten?*

Prümper: Für die Betriebe besteht die Aufgabe künftig darin, einen Paradigmenwechsel von der Frühverrentungspolitik zur demografiegerechten Arbeits-

und Organisationsgestaltung zu vollziehen. Dies wird nur gelingen, wenn die betrieblichen Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass sich Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung in den Unternehmen eindeutiger auf die spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen einer älter werdenden Belegschaft ausrichten.

Deshalb sollten sich Unternehmen auch nicht nur auf die Frage konzentrieren, wie Arbeitsunfähigkeit vermieden werden kann, sondern auch und insbesondere, wie sich die Arbeitsfähigkeit erhalten und steigern lässt. Denn: Auch eine älter werdende Belegschaft kann Fortschritte in der Arbeitsfähigkeit erzielen, wenn – wie gesagt – in den Unternehmen die Arbeits- und Organisationsgestaltung auch auf die spezifischen Fähigkeiten und Fertigkeiten Jüngerer und Älterer ausgerichtet wird.

Wie sieht die Situation, der Umgang mit Arbeits- und Gesundheitsschutz in der betrieblichen Praxis aus?

Prümper: Die Situation in der betrieblichen Praxis ist sehr unterschiedlich. Auf der einen Seite gibt es eine Reihe von Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen, die die Bedeutung des Themas Arbeits- und Gesundheitsschutz verstanden haben, sehr ernst nehmen, und in denen die Geschäftsführung zusammen mit dem Betriebs- oder Personalrat gemeinsam, proaktiv und mit Hilfe professioneller Unterstützung ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement aufgebaut haben.

Viele gehen dabei auch weit über die gesetzlichen Verpflichtungen zum Arbeitsschutz hinaus, weil sie begriffen haben, dass – neben der betrieblichen Gesundheitsförderung im engeren Sinne – eine Verbesserung der Führungskultur, bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und eben auch die Gestaltung altersgerechter Arbeit sowohl die Gesundheit und Motivation nachhaltig fördert, als auch die Produktivität, Produkt- und Dienstleistungsqualität und Innovationsfähigkeit des Unternehmens erhöht.

Sie sagten „Auf der einen Seite ...“ Gibt es noch eine andere Seite?

Prümper: Leider ja. Es gibt noch viel zu viele Organisationen, die sich bei dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz zum „Jagen tragen lassen“, die sich viel zu wenig um die Gesundheit ihrer Beschäftigten sorgen und die sich sogar davor drücken, ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes nachzukommen. Die entsprechenden Entscheidungsträger handeln in meinen Augen nicht nur grob fahrlässig, weil sie es versäumen,



„Entscheidungs-träger, die sich davor drücken, ihrer Verpflichtung zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes nachzukommen, handeln nicht nur grob fahrlässig, sie setzen auch die Existenz ihrer Unternehmen aufs Spiel.“

ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen und für das Wohlergehen ihrer Beschäftigten Sorge zu tragen, sondern sie stellen auch leichtfertig – gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels – die Existenz ihrer Unternehmen aufs Spiel.

Welche Rolle spielt Stress am Arbeitsplatz für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb?

Prümper: In den Arbeitswissenschaften versteht man unter Stress die Auswirkung der Belastungen auf den Menschen. Belastungen sind objektive, von außen her auf den Menschen einwirkende Größen und Faktoren. Am Arbeitsplatz sind dies z. B. mechanische, thermische oder elektrische Gefährdungen. Aber auch psychische Belastungen aus den Arbeitsbedingungen wirken auf die Beschäftigten.

Woraus ergeben sich psychische Belastungen?

Prümper: Sie können sich zum Einen ergeben aus der Arbeitsaufgabe, wenn z. B. Über- oder Unterqualifikation des Beschäftigten vorliegt. Auch die Arbeitsorganisation kann ArbeitnehmerInnen psychisch belasten, wenn diese z. B. unter hohem Zeitdruck arbeiten müssen, oder sie wechselnde bzw. lange Arbeitszeiten haben. Was auch sehr belastend wirkt, ist häufige Nachtarbeit. Weiter können die sozialen Bedingungen für Beschäftigte psychisch belastend sein. Fehlen soziale Kontakte, oder legt ein/e Vorgesetzte/r ungünstiges Führungsverhalten an den Tag, wirkt sich das psychisch belastend aus. Eine wichtige Rolle spielt auch der Arbeitsplatz an sich bzw. die Arbeitsumgebungsbedingungen wie z. B. Lärm, Klima oder räumliche Enge. Zuletzt können auch Arbeitsmittel wie z. B. eine unzureichende Softwaregestaltung psychische Belastungen bewirken.

Wie lassen sich psychische Belastungen greifen? Kann man sie messen?

Prümper: Ja, das kann man. Seit geraumer Zeit gibt es sogar mit der DIN EN ISO 10075 einen internationalen Standard bezüglich der Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung.

Wie wirkt sich Stress am Arbeitsplatz langfristig aus?

Prümper: Die unterschiedlichen Belastungsarten am Arbeitsplatz addieren sich und Art und Dauer der Belastung strahlen auf die Erholungsphase in der Freizeit aus. Je länger und stärker nun die Belastungsphase dauert, umso länger dauert es auch, bis man sich wieder davon erholt. Dieses „Nicht-Abschalten-Können“ beeinträchtigt die Qualität und

Quantität des Schlafs. Man ist weniger ausgeruht und in Folge auch schneller wieder überlastet. Das ist ein gefährlicher Kreislauf.

Dann dauert es auch nicht mehr lange, und kurzfristige Beanspruchungsfolgen wie Muskelschmerzen werden zu Erkrankungen des Stütz- und Halteapparats, kurzfristige und wiederholte Ermüdungserscheinungen werden langfristig zu permanenter Erschöpfung oder Unzufriedenheit und gelegentliche Leistungsschwankungen zu chronischem Leistungsabfall.



Prof. Dr. Jochen Prümper – „Stress ist immer häufiger die Ursache für Fehlzeiten.“

Foto: © Prof. Dr. Jochen Prümper

Bekommen das auch die Arbeitgeber zu spüren?

Prümper: Natürlich! Es kann vor diesem Hintergrund nicht wundern, dass Stress immer häufiger der Grund für Fehlzeiten ist. Aber selbst relativ geringe Fehlzeiten – der Krankenstand deutscher ArbeitnehmerInnen bleibt ja nun seit über zehn Jahren mit ca. 3,5% auf einem eher niedrigen Niveau – sollten nicht darüber hinwegtäuschen, dass eben auch zahlreiche Beschäftigte trotz einer Erkrankung zur Arbeit gehen und gerade dieses Verhalten langfristig negative Folgen für die Gesundheit der Betroffenen haben kann. Dadurch werden beträchtliche Kosten verursacht. Nach aktuellen Erkenntnissen übersteigen diese Kosten sogar die krankheitsbedingten Einschränkungen der Arbeitsproduktivität.

Wie hoch in Zahlen darf man sich diese beträchtlichen Kosten für die Betriebe vorstellen?



„Nach einer aktuellen Studie der AOK sind Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen seit 1999 um nahezu 80 % angestiegen.“

Prümper: Nach einer Bestandsaufnahme Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) aus 2008 beträgt der Produktionsausfall, der heutzutage in Deutschland durch psychische Erkrankungen bedingt wird, 4 Milliarden Euro.

Mit über 44 Millionen Arbeitsunfähigkeitstagen stehen psychische Erkrankungen ganz oben auf der Liste der AU-Tage. Dabei ändert sich übrigens – um noch einmal auf das Thema demografischer Wandel zurückzukommen – die Anzahl der durch psychische Erkrankungen bedingten Arbeitsunfähigkeitsfälle im Altersverlauf nicht wesentlich, allerdings nimmt mit zunehmendem Alter die Erkrankungsdauer pro Fall dramatisch zu.

Im Hintergrund wirkt dabei selbstverständlich auch der gestiegene Kostendruck in Unternehmen und die daraus resultierende stärkere Arbeitsbelastung, was nicht nur zu einer höheren Zahl von Krankentagen aus psychischen Gründen führt, sondern auch zu einem ungünstigen Arbeitsklima, das durch Missgunst und Mobbing geprägt ist.

Spielten psychische Erkrankungen schon immer eine solch schwerwiegende Rolle, oder ging der heutigen Situation eine Entwicklung voraus?

Prümper: Die Ergebnisse einer Studie des Landesinstituts für Gesundheit und Arbeit des Landes NRW zeigen, dass für die Beschäftigten heutzutage vor allem psychische Belastungen, wie hoher Zeitdruck, hohe Verantwortung und die zu leistende Arbeitsmenge, eine bedeutsame Rolle spielen. Hinzu kommen Belastungen durch Umstrukturierungsmaßnahmen und die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Körperlich belastend werden insbesondere Zwangshaltungen, Lärm und die klimatischen Bedingungen am Arbeitsplatz empfunden.

Im Längsschnitt zeigt sich, dass in den letzten Jahren besonders deutliche Zunahmen in den Belastungseinschätzungen bezüglich der Faktoren hoher Zeitdruck und Überforderung durch die Arbeitsmenge zu verzeichnen ist. Damit hat sich in den letzten Jahren insbesondere das psychische Belastungsniveau ständig erhöht, der Leistungsdruck am Arbeitsplatz ist immer stärker geworden.

Entsprechend lassen sich Trends im Beanspruchungserleben aufzeigen. Der Anteil Beschäftigter, die angaben, unter Erschöpfung zu leiden, stieg von 28 % im Jahr 1999 auf 48 % im Jahr 2008, und der Anteil derer, die angaben, nicht abschalten zu können von 23 % im Jahr 1999 auf 47 % im Jahr 2008.

Nach einer aktuellen Studie der AOK sind Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen seit 1999 um

nahezu 80 % angestiegen. Und diese führen zu langen Ausfallzeiten: Mit 23,4 Tagen je Fall dauern psychische Erkrankungen doppelt so lange wie der Durchschnitt mit 11,6 Tagen – Tendenz steigend.

Und dieser Trend geht weiter: Nach dem aktuellen Gesundheitsbericht der DAK nahm der Anteil der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen im vergangenen Jahr erneut zu. Ihr Anteil am Krankenstand lag im vergangenen Jahr bereits bei 12,1 % aller Fehltage. Psychische Erkrankungen bilden damit heutzutage die viert wichtigste Krankheitsgruppe, Anfang der Neunzigerjahre nahmen sie gerade einmal den siebten Rang ein und waren vorher nahezu bedeutungslos.



Ungesunder Arbeitsstress führt zu psychischen Erkrankungen.

Das sind harte Fakten. Wie lässt sich dieser Entwicklung konkret entgegenwirken bzw. wie lassen sich Arbeitsplätze gesundheitsgerecht gestalten? Im Hinblick auf Stressvermeidung?

Prümper: Um ungesunden Arbeitsstress zu beschreiben, haben sich zwei Modelle bewährt: das „Anforderungs-Kontroll-Modell“ von Karasek und das Modell der „Gratifikationskrisen“ von Siegrist.

Das „Anforderungs-Kontroll-Modell“ geht davon aus, dass starke Belastungen am Arbeitsplatz insbesondere dann entstehen, wenn die Arbeitsanforderungen hoch sind, aber dem Arbeitenden nur ein geringer Handlungsspielraum zur Verfügung steht. Für die betriebliche Praxis bedeutet dies, dass gerade bei steigender Arbeitsbelastung, zunehmender Arbeitsverdichtung und damit einhergehender Arbeitsintensität eine



„In Unternehmen mit freundlichem und respektvollem Vorgesetztenverhalten herrscht weniger Fluktuation unter den Beschäftigten und es wird produktiver gearbeitet.“

Beförderung der Handlungsspielräume der Beschäftigten von unermesslichem Wert für die langfristige Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit ist.

Nach dem Modell der „Gratifikationskrisen“ haben Beschäftigte dann eine besonders hohe Wahrscheinlichkeit, zu erkranken, wenn sie sich stark verausgaben, aber dafür nicht in angemessener Weise entschädigt werden, wenn also der eigene Einsatz (etwa in Form von Engagement, Zeit, Identifikation mit dem Unternehmen) nicht durch eine entsprechende Belohnung (wie z.B. Lohngerechtigkeit, Arbeitsplatzsicherheit oder Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten) kompensiert wird. Und aus Studien wissen wir, dass Menschen in Gratifikationskrisen sich weniger gesundheitsbewusst als andere Personen verhalten. In der betrieblichen Praxis wäre deshalb schon viel gewonnen, wenn die Unternehmen mehr Transparenz in die Gehaltsstruktur brächten und mehr Wert auf eine gerechtere Art der Entlohnung legten.

Das sind Faktoren eher sachlicher bzw. materieller Art. Welche Rolle spielt zwischenmenschlicher Umgang?

Prümper: Eine ganz Entscheidende. Von ganz gravierender Bedeutung ist insbesondere das Führungsverhalten von Vorgesetzten. In einer eigenen ersten Studie Becker, Ehlbeck und Prümper 2009 haben wir herausgefunden, dass gutes Führungsverhalten die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten in hohem Maße fördert. Schlechtes Führungsverhalten dagegen reduziert sie. Andere Studien kommen zu ähnlichen Ergebnissen: In Unternehmen mit freundlichem und respektvollem Vorgesetztenverhalten herrscht weniger Fluktuation unter den Beschäftigten und es wird produktiver gearbeitet. Freundliches und respektvolles Vorgesetztenverhalten sollte daher fester Bestandteil unternehmerischer Grundsätze sein und auch bei der Personalauswahl und -entwicklung Berücksichtigung finden.

Wo muss eine ArbeitnehmerInnenvertretung ansetzen, wenn sie gegen zu hohen Stress am Arbeitsplatz und daraus resultierende psychische Erkrankungen ihrer MitarbeiterInnen etwas unternehmen will?

Prümper: Unternehmen sind nach dem Arbeitsschutzgesetz dazu verpflichtet, Belastungen und mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz zu ermitteln und geeignete Maßnahmen dagegen zu ergreifen. Nach der bereits eben erwähnten Studie des Landesinstituts für Gesundheit und Arbeit des Landes NRW aus dem Jahre 2009 berichten jedoch gerade einmal die Hälfte der Beschäftigten, dass an ihren Arbeitsplätzen diese so genannte Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden sei.

Nach einer Entscheidung des BAG aus 2004 haben die Betriebsräte ein volles Mitbestimmungsrecht bei dem Erarbeiten von Gefährdungsbeurteilungen sowie den daraus abzuleitenden Maßnahmen und Wirksamkeitskontrollen. Da in den vergangenen Jahren psychische Belastungen am Arbeitsplatz stark zugenommen haben und auch weiterhin zunehmen werden, ist es wichtig, dass die ArbeitnehmerInnenvertretung die Initiative ergreift und kontrolliert, ob die gesetzlichen Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingehalten werden. Konkret sind die ArbeitnehmerInnenvertretungen gut beraten, in ihren Unternehmen Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Umgang mit Stress am Arbeitsplatz zu erarbeiten – möglicherweise auch über den Weg der Einigungsstelle. Ganz konkret bieten sich hierfür vier Ansatzpunkte:

1. Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen und Fehlbeanspruchungen nach dem Arbeitsschutzgesetz;
2. Regelungen zum Umgang mit Mobbing oder anderen Formen von Diskriminierung;
3. Regelungen zum Umgang mit privaten Belastungssituationen, posttraumatischen Belastungsstörungen und weiteren psychischen Erkrankungen;
4. Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Herr Prof. Dr. Prümper, vielen Dank für dieses Gespräch.



Literaturtipp

Prof. Dr. Prümper wird auf dem Gesundheitsgipfel „Führung und Partizipation“ am 07.–10.08.2011 referieren. An dem Buch „Erfolgreich führen“ hat er direkt mitgewirkt.

| Marianne Giesert

Erfolgreich führen – Gesundheitsgipfel an der Zugspitze

Mit Vielfältigkeit und Partizipation der Beschäftigten



Das Buch erscheint im August 2011 und wird im Buchhandel bzw. beim DGB Bildungswerk BUND Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf erhältlich sein.



„Wenn du in Ruhe telefonieren willst, ist es das Beste, du gehst in einen separaten Raum.“



Aus den Betrieben

„Still ruht der See“

Wenn Diplom-Ingenieur Peter Minder abends von seinem Arbeitsort Elmshorn nach Hause nach Hamburg fährt, möchte er am liebsten erst einmal Ruhe finden. Endlich sind seine Ohren von dem permanenten Geräuschpegel befreit, der ihn jeden Arbeitstag von früh bis spät begleitet. Peter Minder arbeitet bei der Autoliv B.V. & Co. KG, einem schwedisch/amerikanischen Hersteller von Sicherheitsgurten und Airbags für die Automobilindustrie.

Das Unternehmen hat in Deutschland neben mehreren Produktionsstandorten zwei Entwicklungsstandorte. In Elmshorn werden Anschnallsysteme entwickelt und hergestellt, in Dachau bei München hat man sich auf die Entwicklung von Airbags spezialisiert. Peter Minder ist an dem nördlichen Standort in einem Großraumbüro beschäftigt. Immer mehr MitarbeiterInnen arbeiten dort auf derselben Fläche, die Dichte nimmt zu.

Peter Minder empfindet die Arbeit in dem Großraumbüro als belastend. „Wenn du einmal in Ruhe ein Telefonat führen willst, ist es das Beste, du gehst in einen separaten Raum“, erzählt er, so wie er es gerade getan hat, um dieses Interview zu führen.

Parzellenlandschaft wurde zur Arbeitshalle

Als der Ingenieur vor 11 Jahren in dem Unternehmen anfang, empfand er die Situation noch wesentlich weniger anstrengend. Früher war das Großraumbüro noch durch blaue Stofftrennwände in Parzellen unterteilt, alle Geräusche waren wesentlich gedämpfter, und auch die Augen waren nicht ständig einer Vielzahl von Eindrücken ausgesetzt. Doch das Management entfernte vor einigen Jahren diese Trennwände. Die Gründe blieben verborgen. Der Betriebsrat versäumte, sich damit auseinander zu setzen. Die Parzellenlandschaft wurde zu einer Arbeitshalle.

Zusätzlich zum Lärmpegel stieg auch der Arbeitsdruck. In den Jahren 2003 und 2004 baute Autoliv in Rumänien einen weiteren Standort auf. Seitdem kursiert die Angst vor Verlagerung: „Wenn wir die Arbeit hier nicht machen, machen die in Rumänien das“, befürchten MitarbeiterInnen im Angestelltenbereich. Im Produktionsbereich sind die Herausforderungen ähnlich, wobei dieses Jahr ein deutscher Standort geschlossen und dessen Produktion nach Elmshorn verlagert wird. Weiter erschließt das weltweit aufgestellte Unternehmen gerade neue Märkte in China und Russland. Vor Ort übernehmen lokale

IngenieurInnen die Projektierung im engen Kontakt mit den Kunden und den Entwicklungszentren.

Das globale Netzwerk sowie immer kürzere Entwicklungszeiten sorgen für Termindruck. Für kurze Verschnaufpausen bleibt wenig bis keine Zeit.

„Wer über Stress klagt, gilt als Sensibelchen.“

Wie gehen MitarbeiterInnen sowie Arbeitgeber mit dieser Stressbelastung um? Peter Minder beschreibt die Situation treffend: „Still ruht der See“, das Thema wird nicht angefasst. Es wird allgemein verdrängt, dass es eine Stressbelastung gibt. „Wer sich über die Stresssituation beklagt, gilt als Sensibelchen“, so der seit 2006 amtierende Betriebsrat.



Betriebsrat Peter Minder

Peter Minder will sich mit dieser unbefriedigenden Situation nicht länger zufrieden geben. Denn der Krankenstand ist hoch, besonders in der Produktion. „Als ich vor drei Jahren in Hamburg-Sasel die Abendveranstaltung zum Gesundheitsschutz mit Jens Gäbert besuchte, sah ich das Handlungspotenzial, das vor uns liegt. Schon damals nahm ich mir vor, ein Seminar zum Gesundheitsschutz zu besuchen, um das Handwerkszeug vermittelt zu bekommen, die Arbeitsbedingungen bei uns zu verbessern“. Im März 2011 nahm Peter Minder nun am Seminar „Arbeit aktiv gestalten“ teil.

Ein „Haufen Gedanken“ will umgesetzt sein

Was ihm die Teilnahme an dem Seminar gebracht hat? „Zunächst einmal einen Haufen Gedanken“, gibt der Betriebsrat ehrlich zu. „Ich fühle mich durch die Schulung inspiriert, aber erst, wenn ich Inhalte in den Betrieb bringen kann, wenn ich dort etwas



„Erst wenn ich Inhalte in den Betrieb bringen kann, hat mir eine Schulung etwas gebracht!“

umsetzen kann, hat es mir wirklich etwas gebracht. Mein nächster Schritt wird sein, meine BetriebsratskollegInnen von den Inhalten des Seminars zu unterrichten. Dann wäre es mein Wunsch, zusammen mit meinen BetriebsratskollegInnen und unserer Seminarreferentin eine Inforunde zu starten, zu der auch der Arbeitgeber eingeladen wird.“

Weiter könnte eine Betriebsvereinbarung Unterweisung auf dem Programm stehen, später eine BV Gefährdungsanalyse. „Die erste BV wird die Schwierigste sein“, ist sich Peter Minder bewusst, „weil eine Organisation dahinter stehen muss“.

Ein Gesundheitsausschuss mit einer Gesundheitsfachkraft parallel zur Arbeitssicherheitsfachkraft könnte diese Rolle wahrnehmen. Wie man dies organisiert und umsetzt, das muss man sehen.

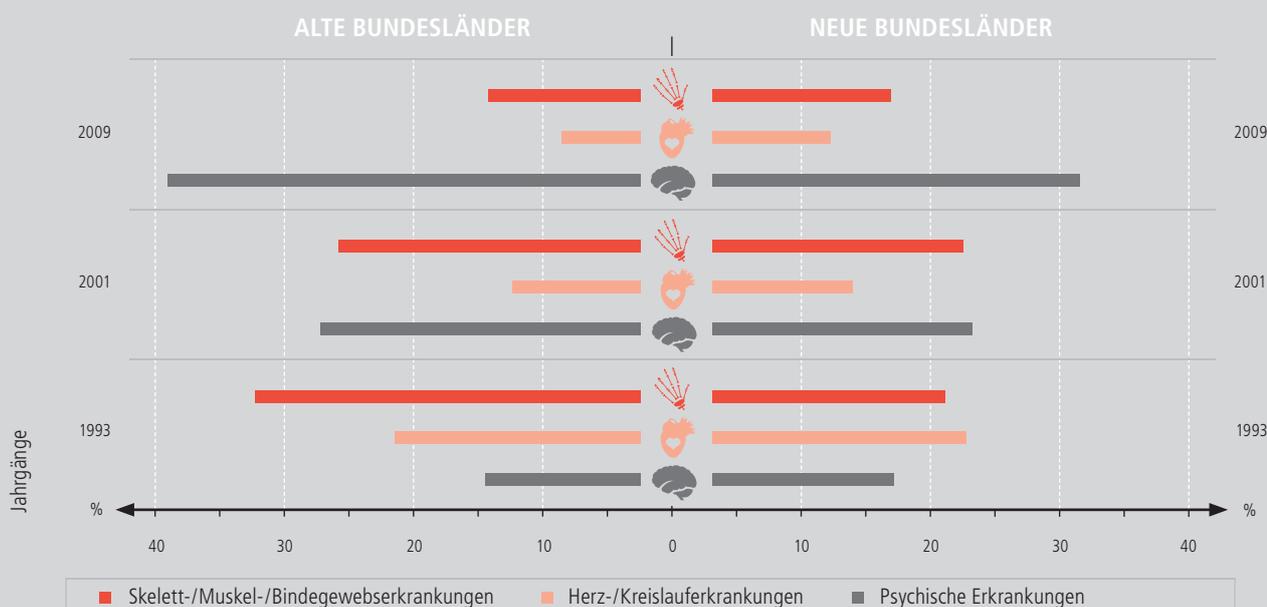
Der Arbeitgeber wird hier mitarbeiten müssen. Und wenn nicht? „Dann muss der Betriebsrat sehen, in welche Richtung er geht, wie er das weiter verfolgt“. Grundsätzlich geht Peter Minder aber von einer Bereitschaft des Arbeitgebers aus, denn er ist ein „positiv denkender Mensch“, wie er sich selbst bezeichnet. „Wir stehen erst am Anfang eines hoffentlich stetigen Verbesserungsprozesses.“



Betrieb Autoliv in Elmshorn

Foto: © Peter Minder

Rentenzugänge (Frauen und Männer) aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit nach ausgewählten Diagnosenhauptgruppen in Deutschland in %



Quelle: Statistik der Deutschen Rentenversicherung



„Welcher Arbeitgeber ist schon gerne betriebsratsverseucht?“



Aus den Betrieben

„Es hat noch nicht Klick gemacht in Deutschland“

Kay-Uwe Maulhardt kennt die Stressfaktoren, die ihn und seine KollegInnen plagen, gut. Immer mehr und komplexere Aufgaben sind in kürzerer Zeit zu erledigen. Prozesse werden stets automatisiert. Die Personalführung ist eng, reitet gern herum auf Kopffzahlen und Gewinnmaximierung. Veränderungen in der EDV sind schnelllebig, insbesondere ältere MitarbeiterInnen kommen in der Qualifizierung kaum nach.

Maulhardt arbeitet bei der Linde AG als Fuhrparkleiter in Hamburg-Finkenwerder. Er betreibt die Instandhaltung von 50 Flüssiggas-LKWs. Linde, ein Hersteller für technische Gase und deren Produktionsanlagen, beschäftigt 7.800 ArbeitnehmerInnen in Deutschland an über 30 Standorten. Allein in Hamburg sind es drei. In Finkenwerder arbeiten 53 Beschäftigte. Zur Freistellung eines örtlichen Betriebsratsmitglieds reicht das nicht. Dass der Arbeitgeber freiwillig Betriebsratsmitglieder über die gesetzlichen Vorgaben hinaus freistellen könnte, daran ist nicht zu denken. „Welcher Arbeitgeber ist schon gerne betriebsratsverseucht?“, lautet Kay-Uwe Maulhardts Einschätzung.

„Als nicht freigestellter Betriebsrat machst du dein Betriebsratsamt ehrenamtlich nebenbei, zusätzlich zu den wachsenden Aufgaben im Job“, sagt er. Der 50-jährige ist seit 21 Jahren Betriebsratsvorsitzender, ein „alter Hase“, wie er sich selbst bezeichnet.

Auch die Aufgaben eines Betriebsratsmitglieds werden immer komplexer und erfordern intensive Einarbeitung. „Beschäftige dich mal neben deinem Job z. B. mit einer Zielvereinbarung für AT-Angestellte, das geht nicht mal eben von der Hand.“

Die Zustände waren nicht immer so. Als vor ca. 10 bis 15 Jahren viele KollegInnen in Altersteilzeit bzw. Rente gingen, besetzte das Management die Stellen kaum wieder. Verbliebene Arbeit wurde unter den KollegInnen aufgeteilt. Mit der Automatisierung von Prozessen – Veränderung der EDV-Landschaften im Bürobereich und der Einführung von Prozessleitsystemen in der Produktion – versuchte das Management, diese Arbeitsverdichtung wettzumachen, mit nur mäßigem Erfolg, wie Kay-Uwe Maulhardt findet.

„Die Veränderungen im Umgang mit der EDV-Software und der automatischen Steuerung von Prozessleitsystemen sind so schnelllebig, dass vor allem ältere MitarbeiterInnen leicht überfordert werden“, erzählt der Betriebsratsvorsitzende. „Die Weiterbildung hierfür geht im Eiltempo und ist kostenorientiert angelegt. Ältere KollegInnen versuchen, der Belastung Herr zu werden, schaffen es aber oft nicht und das ist spürbar im Betrieb. Sie fressen vieles in sich hinein, Äußerungen erfolgen höchstens unter vorgehaltener Hand. An der Arbeitsleistung sieht man, dass nicht genügend hinterfragt wird, Prozesse nicht reflektiert werden und der/die betroffene KollegIn innerlich ausgestiegen ist.“

Belastend kommt hinzu, dass der Arbeitgeber in den letzten Jahren für die Leitenden Angestellten ein am Gewinn und Lohn ausgerichtetes Prämiensystem eingeführt hat. Auch für Außertarifler und tariflich arbeitende Angestellte wird bald ein solches System



Betriebsrat Kay-Uwe Maulhardt vor einem seiner Fahrzeuge



„Über das ArbSchG die Arbeit menschengerecht mit zu gestalten, dient dem Wohle jedes/r MitarbeiterIn an ihrem Arbeitsplatz.“

gelten. „Willst du als Vorgesetzter dein Gehalt halten, musst du Druck auf deine MitarbeiterInnen ausüben“, erzählt Kay-Uwe Maulhardt. „Es funktioniert wie ein Schneballsysteem, Aussteigen ist schwer.“

„Wie willst du das bis 67 aushalten?“

Irgendwann fragte Kay-Uwe Maulhardt sich: „Wie willst du den Druck bis 67 aushalten?“ Zu diesem Zeitpunkt entschloss er sich, etwas gegen die Zustände zu unternehmen. Im Seminar „Arbeit aktiv gestalten“ in Hamburg-Sasel stieß er auf Gleichgesinnte. „Für die meisten dort war Stress im Betrieb und seine Faktoren der Auslöser für den Seminarbesuch gewesen“, erzählt er.

„Wir wollen nun versuchen, auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) Schritt für Schritt ein Gesundheitsmanagement in unseren Betrieben aufzubauen.“ Wie das gehen wird? Als Mitglied des Konzernbetriebsratsausschusses für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz will Kay-Uwe Maulhardt zunächst dort sein Vorhaben öffentlich machen. Dann sind per Betriebsvereinbarung Strukturen zu schaffen, die ein erfolgreiches Gesundheitsmanagement erst ermöglichen. Organisationsabläufe sind danach auszurichten. Gesundheitsschutzfachkräfte im Betrieb werden einzusetzen sein. Später kann ein KQP, ein kontinuierlicher Qualifizierungsprozess, in Gang kommen.

In Deutschland muss es „Klick“ machen

Dass der Weg bis dahin steinig ist, dessen ist sich Kay-Uwe Maulhardt bewusst. „Rede mal mit einer gewinnorientierten Firma über Gesundheitsschutz“, ist sein Kommentar. Auch unter den Betriebsratskollegen sind die Reaktionen bisher verhalten. Es kommen Äußerungen wie: „Was müssen wir noch alles machen? Da steckt für uns zu viel Arbeit hinter, so etwas aufzubauen.“ Diese Auffassung ist für Maulhardt aber genau verkehrt. „Gerade das ArbSchG verlangt vom Betriebsrat eine aktive Mitgestaltung, nach dem Motto, wir müssen agieren, nicht reagieren.“

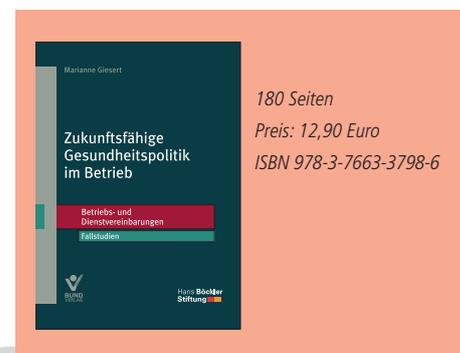
„Über das ArbSchG die Arbeit menschengerecht mit zu gestalten, dient dem Wohle jedes/r einzelnen MitarbeiterIn an ihrem Arbeitsplatz. Das müssen Betriebsräte wie Betriebe einsehen“, so Kay-Uwe Maulhardt. „Ich bin überzeugt, dass Betriebe, die ein ehrliches Gesundheitsmanagement praktizieren, letztlich die Gewinner sein werden und ihre MitarbeiterInnen bis 67 im Betrieb halten können.“ Kay-Uwe Maulhardt glaubt, dass Betriebsräte sich bisher viel zu wenig mit dem Thema beschäftigen. „Es hat noch gar nicht Klick gemacht in Deutschland, den Gesundheitsschutz im Betrieb in seiner Wichtigkeit zu erkennen.“



Literaturtipps

I Marianne Giesert Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb

Betriebs- und Dienstvereinbarungen / Fallstudien



180 Seiten

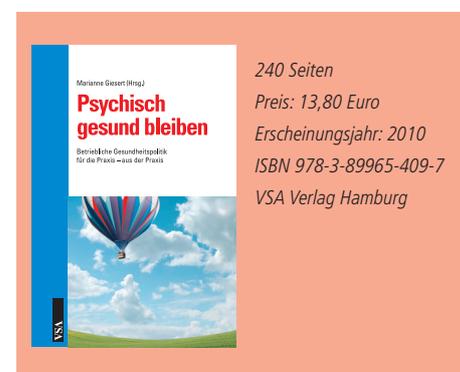
Preis: 12,90 Euro

ISBN 978-3-7663-3798-6

In sieben Unternehmen und Verwaltungen unterschiedlicher Branchen und Größen wurden betriebliche Akteure zu ihren Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, der Betrieblichen Gesundheitsförderung bis hin zum Gesundheitsmanagement befragt. Erläutert werden Strategien zur Umsetzung aus Sicht der Betriebsräte und Führungskräfte, wie Beschäftigte beteiligt und Maßnahmen durchgeführt wurden. Sofern vorhanden, werden auch die betrieblichen Vereinbarungen vorgestellt sowie Erfolgsfaktoren und störende Aspekte benannt. Nicht immer konnten die Projekte auch nachhaltig wirken. Anregungen für die Entwicklung eigener Aktivitäten und Handlungsempfehlungen runden die Fallstudien ab.

I Marianne Giesert Psychisch gesund bleiben

Betriebliche Gesundheitspolitik für die Praxis – aus der Praxis



240 Seiten

Preis: 13,80 Euro

Erscheinungsjahr: 2010

ISBN 978-3-89965-409-7

VSA Verlag Hamburg

Das Buch geht aus dem 14. Workshop Betriebliche Gesundheitsförderung des DGB Bildungswerks hervor. Betrieblichen Interessenvertretungen werden Analysen, Beispiele und Strategien aufgezeigt, Erkrankungen und Beschwerden, die durch psychische Belastungen entstehen, im Betrieb zu reduzieren.



„Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sowohl bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 BildscharbV iVm § 5 ArbSchG als auch bei der Ausgestaltung der Unterweisung nach § 12 ArbSchG.“



Rechtsprechungsübersicht

Grundsatzentscheidungen

BR hat Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sowohl bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 BildscharbV iVm § 5 ArbSchG als auch bei der Ausgestaltung der Unterweisung nach § 12 ArbSchG.

Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht besteht, und wegen Fehlens zwingender Vorgaben betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen.

Ob die Rahmenvorschrift dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dient, ist unerheblich. Keine Rolle spielt auch, welchen Weg oder welche Mittel die Rahmenvorschrift vorsieht.

§ 5 ArbSchG (Gefährdungsbeurteilung) und § 3 BildscharbV ebenso wie § 12 ArbSchG (Unterweisung) sind keine umfassenden Generalklauseln. Vielmehr sind es ausfüllungsbedürftige, dem Gesundheitsschutz dienende Rahmenvorschriften, die dem Arbeitgeber Spielräume bei der Umsetzung lassen. Der Betriebsrat hat bei der Ausfüllung dieser Spielräume mitzubestimmen. Dadurch soll eine effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden.

Durch die Gefährdungsbeurteilung selbst wird die Arbeit zwar noch nicht zur Verhütung von Gesundheitsgefahren gestaltet; vielmehr werden erst Gefährdungen ermittelt, denen durch entsprechende Maßnahmen zu begegnen ist.

Das Mitbestimmungsrecht setzt aber nicht voraus, dass eine konkrete Gesundheitsgefahr hinreichend bestimmbar wäre. Gerade die Gefährdungsermittlung ist ein zentrales Element des Arbeitsschutzgesetzes. Je genauer und wirklichkeitsnäher im Betrieb die Gefährdungen ermittelt und beurteilt werden, desto zielsicherer können konkrete Maßnahmen getroffen werden. Die Bestandsaufnahme und die Analyse der Gefährdungen dienen damit mittelbar dem Gesundheitsschutz. Ebenso dient die Unterweisung der Beschäftigten gemäß § 12 ArbSchG mittelbar dem Gesundheitsschutz. Eine fest-

stellbare konkrete Gefahr ist auch hier nicht erforderlich.

| *Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 08.06.2004, – 1 ABR 13/03*

Quelle: NWB Datenbank

Örtliche Zuständigkeit des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilung

Für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Regelung der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung ist (Anm. d. Red.: im vorliegenden Fall) der örtliche Betriebsrat zuständig.

Die Analyse möglicher Gesundheitsgefährdungen am einzelnen Arbeitsplatz und die Unterweisung der ArbeitnehmerInnen in gefahrenvermeidendes Verhalten am Arbeitsplatz müssen nicht notwendig nach konzern- oder unternehmensweit einheitlichen Standards und Methoden erfolgen. Vielmehr sind mögliche Gefährdungen zu einem Großteil von örtlichen Gegebenheiten des einzelnen Betriebs, wie den dort herrschenden Umwelteinflüssen und Ähnlichem abhängig. Diese verlangen typischerweise nach einer betriebsbezogenen Gestaltung von Gefährdungsbeurteilungen und Beschäftigtenunterweisung.

Der Umstand, dass die Arbeitgeberin auf dabei festgestellte Gefahren wegen der Standardisierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsmitteln möglicherweise mit konzern- oder doch unternehmensweit einheitlichen Maßnahmen reagieren muss oder will, steht dem nicht entgegen. Bei der Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung geht es noch nicht um anschließend zu ergreifende und dann gegebenenfalls überörtlich zu treffende Schutzmaßnahmen.

| *Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 08.06.2004, – 1 ABR 4/03*

Quelle: NWB Datenbank

Gesamtbetriebsrat zuständig bei Gefährdungsbeurteilung

In einem früher entschiedenen Fall war dagegen ein Gesamtbetriebsrat deshalb zuständig, weil der Arbeitgeber Arbeitsanweisungen für unternehmensweit einheitliche Montagearbeiten im Außendienst erteilen wollte. Diese betrafen nicht den Einzelbetrieb mit seinen



„Eine Betriebsratsschulung zum Thema: „Psychische Belastungen und Burnout am Arbeitsplatz“ ist grundsätzlich erforderlich iSd § 37 Abs. 6 BetrVG.“

spezifischen Gefahren, sondern die an wechselnden Montageorten generell zu erwartenden Gefährdungen. Es handelte sich um unternehmensweit einheitliche Tätigkeiten, die nicht von den örtlichen Verhältnissen der Betriebe, aus denen die Monteure kamen, abhingen.

! *Bundesarbeitsgericht, Entsch. vom 16.06.1998, – 1 ABR 68/97*

Quelle: NWB Datenbank/Bundesarbeitsgericht, Beschluss v. 08.06.2004, 1 ABR 4/03

Schulungsanspruch zum Thema Stress

BR-Schulung „Psychische Belastungen u. Burnout am Arbeitsplatz“ ist grundsätzlich erforderlich iSd § 37 Abs. 6 BetrVG

Eine Betriebsratsschulung zum Thema „Psychische Belastungen und Burnout am Arbeitsplatz“ ist bei aktuellem Anlass erforderlich. Zur Darstellung des konkreten Seminarbedarfs reicht es, wenn der Betriebsrat eine Gefährdungssituation in einzelnen Abteilungen und Bereichen aus seiner Sicht schildert. Im Streitfall sollte in 25 Fällen eine besondere psychische Belastungssituation bestehen.

Nicht erforderlich ist es, diese Belastungen anhand bestimmter Personen darzustellen. Betroffene Personen wenden sich oft wie im vorliegenden Fall aus nachvollziehbaren Gründen zunächst an den Betriebsrat, damit dieser als ihr Interessensvertreter die Probleme mit dem Arbeitgeber besprechen und ggf. auf Abhilfe drängen kann. Der Betriebsrat muss dafür in die Lage versetzt werden, diese Probleme mit dem Arbeitgeber sach- und fachgerecht zu diskutieren.

Der Arbeitgeber kann nicht seine Wahrnehmung der psychischen Belastungen von MitarbeiterInnen im Betrieb an die Stelle der Wahrnehmung des Betriebsrats setzen.

Unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit hat der Betriebsrat ein Recht zur Auswahl unter konkurrierenden Angeboten. Bei gleichwertigen Angeboten muss er das näher gelegene Seminar wählen, um Reisekosten zu sparen. Er ist jedoch nicht gehalten, die mit den geringsten Kosten verbundene Schulungsveranstaltung auszuwählen. Ihm steht zu, die Teilnahme an einer qualitativ höherwertigen, wenn auch teureren Schulung zu beschließen. Gegenüber einer im vorliegenden Fall vom Ar-

beitgeber alternativ vorgeschlagenen internen Schulung mit dem Titel: „Ressourcenmanagement für Führungskräfte“ war das ausgewählte Seminar „Psychische Belastungen und Burnout am Arbeitsplatz“ deutlich betriebsratspezifischer.

Gegen die Erforderlichkeit des Seminars spricht auch nicht eine vorherige Teilnahme an einem Einführungsseminar „Einführung in den Arbeits- und Gesundheitsschutz“. Vielmehr handelte es sich bei dem streitigen Seminar um ein Aufbauseminar, für das Grundkenntnisse des vorgenannten Einführungsseminars ausweislich empfehlenswert waren.

! *Arbeitsgericht Hamburg, Beschluss vom 24.05.2005, – 1 BV 7/05*

Quelle: Arbeitsgericht Hamburg



Seminarsituation: Betriebsräte machen sich fit für die Praxis

Posttraumatische Belastungsstörungen

Körperschaden eines Beamten aufgrund Dienstunfalls / bzw. Angriffs außerhalb des Dienstes

Nicht nur eine rein körperliche Verletzung, sondern auch eine seelische Störung, die als Folge einer Traumatisierung eingetreten ist, kann ein Körperschaden im Sinne des § 31 Abs. 4 Satz 1 BeamtVG sein. Denn ein solcher ist jede über Bagatelleinbußen hinausgehende Verletzung der körperlichen oder seelischen Integrität.



„Eine Dienstvereinbarung darf den Schutz Älterer vor steigenden Belastungen erzielen.“

Es lag ein Fall eines Amoklaufs in einer Schule zugrunde, bei der ein Lehrer, der getötet werden sollte, nicht in der Schule war. Dieser erlitt im Zusammenhang mit den Vorkommnissen eine schwere seelische Störung und ging in den Ruhestand.

| *Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 29.10.2009, – 2 C 134/07*

Quelle: <http://www.bverwg.de>

Heilkur für posttraumatische Belastungsstörung

Heilverfahren und Unfallfürsorge, um eine posttraumatische Belastungsstörung zu therapieren, die aus Dienstunfällen resultiert, sind vom Dienstherrn nach den beamtenrechtlichen Vorschriften zu gewähren.

Ein Lokführer war über einen längeren Zeitraum hinweg immer wieder in Zugunfälle involviert gewesen. Mehrmals hatte er Selbstmörder überfahren. Daraus war eine schwere psychische Erkrankung entstanden. Das Gericht sprach ihm die Gewährung beamtenrechtlicher Unfallfürsorge für eine Heilkur sowie für eine Heilbehandlung zu.

| *Verwaltungsgericht Münster, Urteil vom 28.09.2006, – 11 K 2651/04*

Quelle: www.ju.stiz.nrw.de

Schutzbedürftige Gruppen

Dienstvereinbarung darf Schutz Älterer vor steigenden Belastungen erzielen

Eine Dienstvereinbarung, die Umsetzungen von ArbeitnehmerInnen regelt und das Ziel hat, ArbeitnehmerInnen vor möglicherweise altersbedingt steigenden Belastungen zu schützen, verstößt grundsätzlich nicht gegen das AGG. Vielmehr liegt ein legitimes sozialpolitisches Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG vor.

Es ist zweifelhaft, ob ein Erfahrungssatz besteht, wonach es ArbeitnehmerInnen mit zunehmendem Alter wegen sinkender Flexibilität regelmäßig schwerer fällt, nach Versetzung unter veränderten Umständen zu arbeiten. In der Rechtsprechung ist lediglich anerkannt, dass die physische Belastbarkeit mit zunehmendem Alter abnimmt.

| *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.10.2009, – 9 AZR 722/08*

Quelle: *Bundesarbeitsgericht*

Psychischer Stress in der Schwangerschaft rechtfertigt Beschäftigungsverbot

1. Die Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG können auch vorliegen, wenn psychisch bedingter Stress Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet. Voraussetzung ist, daß der gefährdende Stress gerade durch die Fortdauer der Beschäftigung verursacht oder verstärkt wird.

2. Die Beweislast für Umstände, die den Beweiswert einer ärztlichen Bescheinigung nach § 3 Abs. 1 MuSchG erschüttern sollen, trägt der Arbeitgeber. Die Beweislast dafür, daß trotz des erschütterten Beweiswerts der ärztlichen Bescheinigung ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG angezeigt war, trägt die Arbeitnehmerin.

| *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.3.2001 – 5 AZR 352/99*

Quelle: www.lexetius.com/2001,1601

Stress aufgrund Mobbing

Neun unbegründete Abmahnungen müssen kein Mobbing sein

Neun unbegründete Abmahnungen bedeuten nicht zwingend Mobbing. Es müssen „verwerfliche Motive“ hinzukommen. Die neun Abmahnungen deuteten nur auf ein systematisches Vorgehen des Arbeitgebers hin. Auch sei der betroffene Kläger genau und kritisch beäugt worden.

Auch eine ärztliche Stellungnahme sowie ein Untersuchungsbericht der Krankenkasse konnten kein Mobbing im Betrieb, sowie eine Kausalität zwischen diesem und der eingetretenen psychischen Erkrankung darlegen und beweisen. Die bescheinigenden Ärzte könnten das Geschehen am Arbeitsplatz mangels eigener Kenntnis nicht beurteilen, hieß es in dem Urteil.

| *Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.03.2010 – 6 Sa 256/09*

Quelle: www.dejure.org



„Ein wechselseitiger Eskalationsprozess, der keine klare Täter-Opfer-Beziehung zulässt, steht regelmäßig der Annahme eines Mobbingverhaltens entgegen.“

Schmerzensgeld bei Mobbing

Der Arbeitgeber haftet nach § 278 BGB für Schäden, die einer seiner Arbeitnehmer dadurch erleidet, dass ihn sein Vorgesetzter schuldhaft in seinen Rechten verletzt.

Ein Oberarzt, der durch den Chefarzt seiner Abteilung in seiner fachlichen Qualifikation herabgewürdigt wird und deshalb psychisch erkrankt, hat gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Schmerzensgeld. Die Entlassung des Chefarztes kann er im Regelfall nicht verlangen. Anspruch auf das Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, an dem er nicht mehr den Weisungen des bisherigen Chefarztes untersteht, hat der Oberarzt nur dann, wenn ein solcher Arbeitsplatz in der Klinik vorhanden ist.

▮ *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.10.2007, – 8 AZR 593/06*

Quelle: *Bundesarbeitsgericht*

Mobbing am Arbeitsplatz

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der ArbeitnehmerInnen nicht durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu verletzen, diese vor Belästigungen durch Dritte, auf die er einen Einfluss hat, zu schützen, einen menschengerechten Arbeitsplatz zu gewährleisten und die Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern. Er kann als Störer in Anspruch genommen werden, wenn er selbst den Eingriff begeht oder steuert, und/oder Maßnahmen unterlässt, oder den Betrieb nicht so organisiert, dass Persönlichkeitsrechtsverletzungen ausgeschlossen werden.

2. Eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des/r ArbeitnehmerIn kann im Totalentzug der Beschäftigung, oder in einer nicht arbeitsvertragsgemäßen Beschäftigung liegen. Eine Rechtsverletzung liegt vor, wenn dies nicht bloß eine rechtlich erlaubte Vorgehensweise reflektiert, sondern diese Maßnahmen zielgerichtet als Mittel der Zermürbung eines Arbeitnehmers eingesetzt werden, um diesen selbst zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes zu bringen.

3. Wenn bloß vorübergehend in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der ArbeitnehmerIn eingegriffen wird oder ihr dadurch keine finanziellen Nachteile entstehen, rechtfertigt dies nicht ohne weiteres den Eingriff des Arbeitgebers.

4. „Mobbing“ ist kein eigenständiger juristischer Tatbestand. Die rechtliche Einordnung der hierunter fallenden Verhaltensweisen beurteilt sich nur danach, ob sie die tatbestandlichen Voraussetzungen einer Rechtsvorschrift erfüllen, aus welcher sich eine Rechtsfolge herleiten lässt. Die juristische Bedeutung der durch „Mobbing“ gekennzeichneten Sachverhalte besteht darin, der Rechtsanwendung Verhaltensweisen zugänglich zu machen, die isoliert die Voraussetzungen von Anspruchs-, Gestaltungs- und Abwehrrechten nicht oder nicht angemessenen erfüllen können.

5. Ob „Mobbing“ vorliegt, ist Einzelfallsache. Abzugrenzen ist zu gesellschaftlich üblichen oder rechtlich erlaubten und deshalb hinzunehmenden Verhalten. Arbeitsrechtlich verstanden umfasst „Mobbing“ fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Handlungen, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte verletzen. Ein Plan ist nicht erforderlich. Zur rechtlich zutreffenden Einordnung können falltypische Indiztatsachen (mobbingtypische Motivation des Täters/Geschehensablauf/Veränderung des Gesundheitszustands des Opfers) eine große Rolle spielen, wenn eine Konnexität zu den von dem Betroffenen vorgebrachten Mobbinghandlungen besteht. Ein wechselseitiger Eskalationsprozess, der keine klare Täter-Opfer-Beziehung zulässt, steht regelmäßig der Annahme eines Mobbingverhaltens entgegen.

6. Die vielfach dadurch entstehende Beweisnot des Betroffenen, dass dieser allein und ohne Zeugen Mobbing ausgesetzt ist, ist durch eine Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) und damit den Grundsätzen eines fairen und auf Waffengleichheit achtenden Verfahrens entsprechende Anwendung der §§ 286, 448, 141 Abs. 1 Satz 1 ZPO auszugleichen. Dabei muß die im Zweifel erforderliche Anhörung einer Partei bei der gerichtlichen Überzeugungsbildung berücksichtigt werden.

▮ *Landesarbeitsgericht Thüringen, Urteil vom 10.04.2001, – 5 Sa 403/00*

Quelle: www.juraforum.de/urteile/thueringer-lag/thueringer-lag-urteil-vom-10-04-2001-az-5-sa-40300

**Seminarangebote**

Betriebsrat und Arbeitsrecht 1 – unerlässliche Grundlagen für jedes Betriebsratsmitglied
04.09.–16.09.2011, Code: AR1 211321586
| DGB Tagungszentrum Hamburg-Sasel

Ansprechpartnerin

Kirsten Watty, Tel.: 040/606 706-10
kirsten.watty@dgb-bildungswerk.de

Personelle Einzelmaßnahmen, Kündigungen und Beschwerden – Was kann der Betriebsrat tun?
04.09.–09.09.2011, Code: ARB 211301620
| DGB Tagungszentrum Hamburg-Sasel

Ansprechpartnerin

Kirsten Watty, Tel.: 040/606 706-10
kirsten.watty@dgb-bildungswerk.de

Jahresabschlussanalyse – Der Jahresabschluss als Informationsquelle
11.09.–16.09.2011, Code: JAA 211081713
| DGB Tagungszentrum Hamburg-Sasel

Ansprechpartnerin

Barbara Retzlaff, Tel.: 040/606 706-11
barbara.retzlaff@dgb-bildungswerk.de

Aktuelles aus dem Arbeitsrecht für Betriebsratsvorsitzende
12.09.–16.09.2011, Code: ABK 211301552
| Mercure Hotel Münster City

Ansprechpartnerin

Ludmila Eigster, Tel.: 040/606 706-21
ludmila.eigster@dgb-bildungswerk.de

Psychische Belastungen sind „kein Beinbruch“ – von der Gefährdungsbeurteilung bis zum BEM
13.09.–16.09.2011, Code: PKB 411036103
| DGB Tagungszentrum Starnberger See

Ansprechpartnerin

Karin Berstl, Tel.: 0211/4301-318
karin.berstl@dgb-bildungswerk.de

Betriebsrat und Arbeitsrecht 1 – unerlässliche Grundlagen für jedes Betriebsratsmitglied
18.09.–30.09.2011, Code: AR1 211321587
| DGB Tagungszentrum Hamburg-Sasel

Ansprechpartnerin

Kirsten Watty, Tel.: 040/606 706-10
kirsten.watty@dgb-bildungswerk.de

3. Werkstatt Gesundheitsmanagement bei Opel in Rüsselsheim
18.09.–21.09.2011, Code: WGM 111030052
| Arona Hotel Atrium, Rüsselsheim

Ansprechpartnerin

Karin Berstl, Tel.: 0211/4301-318
karin.berstl@dgb-bildungswerk.de

Einführung in das Arbeitsrecht für Ersatzmitglieder
18.09.–23.09.2011, Code: ARE 211301560
| DGB Tagungszentrum Hamburg-Sasel

Ansprechpartnerin

Barbara Retzlaff, Tel.: 040/606 706-11
barbara.retzlaff@dgb-bildungswerk.de

Niederschrift / Protokoll – PC gestützt
18.09.–23.09.2011, Code: BP5 211301613
| DGB Tagungszentrum Hamburg-Sasel

Ansprechpartnerin

Heike Leng, Tel.: 040/606 706-0
heike.leng@dgb-bildungswerk.de

Betrieblicher Umweltschutz I – Grundlagen und Recht
18.09.–23.09.2011,
Code: UB1 411056070
| DGB Tagungszentrum Starnberger See

Ansprechpartnerin

Karin Berstl, Tel.: 0211/4301-318
karin.berstl@dgb-bildungswerk.de

Konfliktmanagement in Betrieb und Betriebsrat
18.09.–23.09.2011,
Code: AGK 411136059
| DGB Tagungszentrum Starnberger See

Ansprechpartnerin

Karin Berstl, Tel.: 0211/4301-318
karin.berstl@dgb-bildungswerk.de

DGUV 2 : Neue Handlungsmöglichkeiten für die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung in den Betrieben – Konkrete Fallbeispiele im Betrieb
19.09.–21.09.2011, Code: DGU 411036107
| DGB Tagungszentrum Starnberger See

Ansprechpartnerin

Karin Berstl, Tel.: 0211/4301-318
karin.berstl@dgb-bildungswerk.de



Foto: © DGB Tagungszentrum Hattingen

21. Treffen der betrieblichen
Umweltarbeitskreise
25.09.–30.09.2011,
Code: UAK 311053011
| DGB Tagungszentrum Hattingen

Ansprechpartnerin
Karin Berstl, Tel.: 0211/4301-318
karin.berstl@dgb-bildungswerk.de

Betriebsverfassungsrecht kompakt 1
09.10.–14.10.2011,
Code: BK1 211321601
| DGB Tagungszentrum Hamburg-Sasel

Ansprechpartnerin
Kirsten Watty, Tel.: 040/606 706-10
kirsten.watty@dgb-bildungswerk.de

Integration von Arbeits- und
Umweltschutz im Betrieb
09.10.–14.10.2011,
Code: UB3 411056104
| DGB Tagungszentrum Starnberger See

Ansprechpartnerin
Karin Berstl, Tel.: 0211/4301-318
karin.berstl@dgb-bildungswerk.de

Drohender Personalabbau
und präventive Beschäftigungssicherung
09.10.–14.10.2011, Code: DPA 211301558
| DGB Tagungszentrum Hamburg-Sasel

Ansprechpartnerin
Barbara Retzlaff, Tel.: 040/606 706-11
barbara.retzlaff@dgb-bildungswerk.de

Mobbing – und Konfliktberatung
(Aufbauseminar) Beratungstraining
09.10.–14.10.2011, Code: MBR 411136060
| DGB Tagungszentrum Starnberger See

Ansprechpartnerin
Karin Berstl, Tel.: 0211/4301-318
karin.berstl@dgb-bildungswerk.de

Balance von körperlicher und
psychischer Gesundheit
10.10.–14.10.2011,
Code: KPG 311033008
| DGB Tagungszentrum Hattingen

Ansprechpartnerin
Karin Berstl, Tel.: 0211/4301-318
karin.berstl@dgb-bildungswerk.de

Schwerbehindertenvertretung – neu im Amt
16.10.–21.10.2011, Code: SB1 211341810
| DGB Tagungszentrum Hamburg-Sasel

Ansprechpartnerin
Barbara Retzlaff, Tel.: 040/606 706-11
barbara.retzlaff@dgb-bildungswerk.de

Wirtschaftsausschuss 1 –Organisieren Sie
Ihren Wirtschaftsausschuss effektiv!
16.10.–21.10.2011, Code: WA1 211081723
| DGB Tagungszentrum Hamburg-Sasel

Ansprechpartnerin
Barbara Retzlaff, Tel.: 040/606 706-11
barbara.retzlaff@dgb-bildungswerk.de

Arbeitsschutz – Kompetenzentwicklung
für Sicherheit und Gesundheit
(Aufbauseminar II)
23.10.–28.10.2011, Code: ASG2 411036038
| DGB Tagungszentrum Starnberger See

Ansprechpartnerin
Karin Berstl, Tel.: 0211/4301-318
karin.berstl@dgb-bildungswerk.de

8. Impulsworkstatt: Schritt für Schritt zur
Gefährdungsbeurteilung psychischer
Belastungen
23.10.–28.10.2011, Code: IMP 111030054
| DGB Tagungszentrum Starnberger See

Ansprechpartnerin
Karin Berstl, Tel.: 0211/4301-318
karin.berstl@dgb-bildungswerk.de

Traum oder Alptraum: Arbeitszeitgestaltung
von Nacht- und Schichtarbeit – Gestalten
Sie Schichtarbeit arbeitnehmerfreundlich
(Grundlagenseminar)
23.10.–28.10.2011, Code: NUS 411036037
| DGB Tagungszentrum Starnberger See

Ansprechpartnerin
Ivana Simunovic, Tel.: 0211/4301-235
ivana.simunovic@dgb-bildungswerk.de

Betriebsvereinbarungen zu § 87 BetrVG
rechtssicher gestalten und verhandeln
30.10.–04.11.2011, Code: BVG 211321618
| DGB Tagungszentrum Hamburg-Sasel

Ansprechpartnerin
Kirsten Watty, Tel.: 040/606 706-10
kirsten.watty@dgb-bildungswerk.de



IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND

Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock

Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich

Verantwortlich: Annette Fuhrmann

Layout: Achim Konopatzki

Druck: Druckhelden

DGB Bildungswerk BUND –

Betriebsratsqualifizierung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Tel.: 0211/4301-234, Fax: 0211/4301-500

duesseldorf@dgb-bildungswerk.de

www.dgb-bildungswerk.de

www.betriebsratsqualifizierung.de