

Betriebsvereinbarung „Burn-out-Prävention“¹

Betriebe sind je nach Größe, Branche, Unternehmenskultur und bereits stattgefundenen Aktivitäten zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz unterschiedlich zu bewerten. Diese speziellen Rahmenbedingungen müssen in Betracht gezogen werden, um zielgerichtet vorbeugende Maßnahmen zu Burn-out in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Die Diskussion darüber, welche Maßnahmen hier zielführend sind, ist für das Top-Management und alle sonstigen Beteiligten bereits ein wichtiger Prozess zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung. Eine fertig ausformulierte Musterbetriebsvereinbarung erscheint uns aus diesen Gründen nicht zielführend, deshalb möchten wir im Folgenden Regelungsinhalte anbieten:

Betriebliche Gesundheitsförderung

Mit dem Ziel Krankheiten vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu verbessern, wird zumindest einmal pro Jahr ein Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt. Als Grundlage gelten dabei die vom Österreichischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung definierten Qualitätskriterien. Demnach basieren alle Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz auf breiter und aktiver MitarbeiterInnenbeteiligung (vorrangig auf Basis von Gruppengesprächen) und sind Ausdruck einer ganzheitlichen Unternehmensstrategie, die insbesondere auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation abzielt. Alle Maßnahmen und Prozesse zur Betrieblichen Gesundheitsförderung unterliegen einer systematischen Durchführung. Dazu gehören Ist-Analyse, Prioritätensetzung, Planung, Umsetzung und Evaluierung. Bei allen Prozessen im Zusammenhang mit Betrieblicher Gesundheitsförderung sind Geschlecht, Alter und kultureller Hintergrund zu berücksichtigen und alle Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten einzuhalten.

Arbeitszeit

Arbeitszeitgestaltung ist ein wesentliches Handlungsfeld für die Vermeidung und Verringerung psychischer Belastungsfaktoren und spielt daher bei der Burn-out-Prävention eine wichtige Rolle. Somit sind gesundheitsfördernde Aspekte bei allen Fragen der Arbeitszeitgestaltung, insbesondere bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten und ausreichender Erholungs- und Regenerationsphasen zugrunde zu legen.

Dafür gilt es, die Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten in die Arbeitszeitgestaltung einzubeziehen, und insbesondere alters- und alternsspezifische bzw. lebensphasenspezifische Anforderungen umzusetzen. Wahlmöglichkeit hinsichtlich Arbeitszeitformen (z. B. zwischen Schichtarbeit/keine Schichtarbeit, Teilzeit/Vollzeit) tragen diesen Anforderungen Rechnung. Als entsprechende Instrumente können weiters Vereinbarungen zu Berufspausen/Sabbaticals getroffen werden. (GewerkschaftssekretärInnen unterstützen gerne bei der Beratung einer Betriebsvereinbarung zum Thema „Berufspause oder Sabbatical“.)

¹ Diese Musterbetriebsvereinbarung ist abgedruckt in der ÖGB-Broschüre „Burn-out an der Wurzel packen. Burnout-Prävention im Betrieb“.

Arbeitszeitbilanz

Zur Beurteilung der innerbetrieblichen Arbeitszeit bzw. zur Identifikation von Stress und Burn-out erzeugenden Faktoren wird in regelmäßigen Abständen ein Arbeitszeitaudit durchgeführt. Dazu wird auf Verlangen des Betriebsrats/der Personalvertretung, zumindest aber jährlich, eine Arbeitszeitbilanz der letzten zwölf Monate erstellt.

Die Arbeitszeitbilanz beinhaltet die Anzahl der im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen (aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Beschäftigungsgruppen), das Verhältnis zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, das Ausmaß der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (Soll-Arbeitszeit), die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten, gegliedert nach Mehrarbeitsstunden, Überstunden, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, die Anzahl der Resturlaubstage, die Summe der nicht konsumierten Zeitguthaben. Die Arbeitszeitbilanz ist mit dem Betriebsrat/der Personalvertretung zu beraten. Zeigt sich auf Basis des Arbeitszeitaudits ein Anstieg Burn-out erzeugender Risikofaktoren (Indikator z. B. für Mehrarbeits- und Überstunden ist überschritten), muss die Geschäftsleitung in Absprache mit dem Betriebsrat/der Personalvertretung verpflichtend Maßnahmen im personellen und/oder im technisch-organisatorischen Bereich treffen, um auftretende Belastungen auszugleichen.

Beratungsgruppen

Zur Verbesserung der Arbeitsqualität – vor allem im Hinblick auf ArbeitnehmerInnenschutz (Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen) – ist den Beschäftigten für die Teilnahme an Beratungsgruppen des Betriebsrats/der Personalvertretung ein Zeitkontingent von 24 Stunden pro Jahr zur Verfügung zu stellen. Die Beratungsgruppen finden während der Normalarbeitszeit statt, für die Teilnahme besteht ein Anspruch auf Dienstfreistellung und Fortzahlung des Entgelts.

Qualifizierung

Im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung sind insbesondere Angebote, die soziale Kompetenzen vermitteln, wie Kommunikationsfähigkeit, Arbeiten im Team, Konfliktmanagement usw. zur Verfügung zu stellen. Wissen über Burn-out und Burn-out-Prävention ist in die einzelnen Bildungsmaßnahmen zu integrieren. Angebote und Zielgruppen werden vom Betriebsrat/von der Personalvertretung und der Geschäftsführung gemeinsam festgelegt. Dabei ist vor allem Augenmerk auf die erforderliche Sensibilisierung von Führungskräften zu legen. (Ihre Gewerkschaft berät beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Organisation betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen.)

Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen

Die Geschäftsleitung organisiert an jedem Standort des Unternehmens betriebliche Informationsveranstaltungen, an denen unter Aufrechterhaltung des betrieblichen Ablaufs allen Beschäftigten die Gelegenheit gegeben wird teilzunehmen. Dabei wird über die Entstehungsbedingungen und den Verlauf von Burn-out sowie über Ansprechpersonen und Beratungseinrichtungen informiert. Der Betriebsrat/die Personalvertretung und die betrieblichen Präventivfachkräfte wirken an diesen Informationsveranstaltungen aktiv mit. In der Folge werden die Beschäftigten regelmäßig von der Geschäftsleitung aktiv über Burn-out informiert, etwa im Intranet oder am Schwarzen Brett.

Evaluierung der psychischen Belastungen

Sollten sich für einen bestimmten betrieblichen Bereich oder für eine Tätigkeits- oder Berufsgruppe Anzeichen einer chronischen Stressbelastung ergeben (z.B. entsprechende Hinweise aus dem Arbeitszeitaudit, Umstrukturierungen oder personelle Veränderungen, Änderungen von Arbeitszeitregelungen, Häufung von Kurzkrankenständen, hohe Fluktuation usw.), ist die Evaluierung der psychischen Belastungen gemäß § 4 ASchG zu wiederholen, und die Maßnahmen sind anzupassen. In der Folge ist die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen zu überprüfen. Sofern kein Arbeitsschutzausschuss eingeführt ist, erfolgt die diesbezügliche Beratung mit den Präventivfachkräften, dem Betriebsrat/der Personalvertretung und den Sicherheitsvertrauenspersonen über die Ergebnisse der Evaluierung und die zu treffenden Maßnahmen zweimal pro Jahr. Die Einladung zu diesen Sitzungen erfolgt über die Geschäftsleitung.

Verpflichtung zum Einsatz von Arbeits- und Organisationspsychologen/-innen

Neben Sicherheitsfachkräften und ArbeitsmedizinerInnen werden zumindest im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Präventionszeit auch Arbeits- und Organisationspsychologen/-innen beigezogen.

Verfahren bei individuellen Belastungen

Zur Beurteilung besonderer betriebsbedingter Belastungssituationen für einzelne ArbeitnehmerInnen wird innerhalb des Betriebes einvernehmlich zwischen Betriebsrat/Personalvertretung und Geschäftsführung ein Experte/eine Expertin bestellt. Beschäftigte, die der Meinung sind, in einer besonderen betriebsbedingten Belastungssituation zu stehen, können einen Antrag auf geeignet erscheinende Maßnahmen an den Betriebsrat/die Personalvertretung bzw. den Experten/die Expertin stellen. Er oder sie kann unabhängig diese Situation beurteilen und allenfalls geeignete Maßnahmen festlegen, wobei von dem/der betroffenen ArbeitnehmerIn die vorgeschlagene Maßnahme auch abgelehnt werden kann.

Wertschätzende Mitarbeiterinnengespräche

Die Geschäftsleitung betont ausdrücklich, dass rechtzeitige Gespräche zwischen dem/der Vorgesetzten und dem/der ArbeitnehmerIn über eine mögliche Burn-out-Gefährdung eine wichtige präventive Maßnahme sind. Das Thema „Mögliche Überforderung und Erschöpfung durch Arbeitsüberlastung; Beratung über geeignete Maßnahmen zur Stressreduktion“ ist deshalb als Inhalt aller MitarbeiterInnengespräche vorgesehen. Die Leitfäden werden entsprechend angepasst.

Anmerkung: MitarbeiterInnengespräche allerdings, die Leistungsbeurteilungen beinhalten, sind nicht dazu geeignet, eine offene Gesprächskultur zu erzeugen. Dies gilt auch, wenn die Vertrauensbasis zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn nicht gegeben ist. Ihre Gewerkschaft berät beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Thema MitarbeiterInnengespräche.

Verantwortung von Führungskräften

Führungskräfte haben bei einer möglichen Burn-out-Gefährdung von ArbeitnehmerInnen (Anzeichen sind z. B. Notwendigkeit von regelmäßigen Überstunden und Häufung von Kurzkrankenständen) aktiv möglichst frühzeitig zu intervenieren, und mit dem/der Betroffenen unter Beiziehung des Betriebsrats/der Personalvertretung über geeignete Gegenmaßnahmen zu beraten.

Supervision – Coaching

Unterstützung in belastenden Arbeitssituationen durch ExpertInnen, z. B. Arbeitspsychologen/-in, Lebens- und SozialberaterIn usw., stellt eine wichtige Burn-out-Präventionsmaßnahme dar. Die Geschäftsleitung stellt ein jährliches Budget für Supervision bzw. Coaching zur Verfügung, das die Beschäftigten in einem begrenzten Ausmaß in belastenden Arbeitssituationen anonym nutzen können (z. B. fünf Stunden, zusätzlich fünf Stunden in besonderen Fällen). Dieses Budget wird vom/von der ArbeitsmedizinerIn, Arbeitspsychologen/-psychologin oder auch dem Betriebsrat/der Personalvertretung verwaltet. Alle Beschäftigten werden von der Geschäftsleitung über die Abwicklung und die entsprechende Ansprechstelle informiert.

Anmerkung: Erfahrungen zeigen, dass durchschnittlich nur ca. zwei Prozent der MitarbeiterInnen in Unternehmen dieses Angebot nutzen. In betrieblichen Krisensituationen wie z. B. bei Umstrukturierungen usw. kann dieser Prozentsatz höher sein.

Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Aufgrund von Burn-out-Symptomen und damit verbundener eingeschränkter Leistungsfähigkeit können Mobbingprozesse auftreten. Mobbing kann aber auch eine Ursache für Burn-out sein. Eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ mit einem definierten Verfahren und Ansprechpersonen zum Konfliktmanagement im Betrieb kann eine wichtige präventive Gesundheitsmaßnahme sein. (Ihre Gewerkschaft berät beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Thema „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“).

Wiedereingliederung

Die Phase nach der Bewältigung eines Burn-outs bzw. nach einer Burn-out-bedingten beruflichen Absenz wird unter Einbeziehung des/der Betroffenen, des Betriebsrats/der Personalvertretung und unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse des/der Betroffenen gemeinsam geregelt. (Ihre Gewerkschaft berät beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement.)