

**klär
werk**
Institut
für kritische Sozialforschung
und Bildungsarbeit e.V.

in Kooperation mit
ver.di-Forum Nord e.V.

4. FACHTAGUNG

- **Mobbing**
- **Betriebsklima**
- **fairer Umgang
im Betrieb**

Hamburg

für Betriebsräte,
Personalräte
und Mitglieder von
Mitarbeiter-
Schwerbehinderten-
vertretungen

25. bis 27. September 2013
Commundo Tagungshotel Hamburg

Die Fachtagung wird unterstützt von

DGB Hamburg

Beratungsstelle
**Arbeit &
Gesundheit**

In der diesjährigen „**4. Fachtagung Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb**“ wird der inhaltliche Schwerpunkt sein:

„Wie kommen die betrieblichen Interessenvertretungen ins Handeln, wie können die betrieblichen Akteure eingebunden werden und was sollte in Dienst- und Betriebsvereinbarungen geregelt werden?“

Zu Beginn der Fachtagung wird das Thema Mobbing im Vordergrund stehen. In zwei Foren wird den Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit des Kennenlernens gegeben um sich zum Einen mit dem Thema vertraut zu machen und zum Anderen bereits gewonnene Erfahrungen auszutauschen.

Am Ende des ersten Tages wird die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung vorgestellt und auf die damit verbundenen Einflussmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen hingewiesen.

In diesem Zusammenhang stellt das Institut KlärWerk Ergebnisse seiner Befragung zur Umsetzung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung vor.

Eröffnet wird der Tag mit einem Vortrag von Dr. Martin Wolmerath. Dazu vertiefen vier thematische Foren Einzelfragen

der betrieblichen Umsetzung. Am letzten Tag beschreibt Friederike Jung, wie es ihr als Mobbingbetroffene gelungen ist einen offensiven erfolgreichen Weg einzuschlagen

Auch in diesem Jahr wollen wir den Teilnehmenden wieder viele Anregungen und Tipps für die Praxis geben und erneut einen Austausch darüber ermöglichen, wie die Themen Mobbing, Betriebsklima und unfairer Umgang im Betrieb angegangen werden können.

Tagungsablauf

Mittwoch 25. September 2013

12.00 Tagungsbeginn mit dem Mittagessen

13.00 Begrüßung und Eröffnung

Vorstellung des Tagungsablaufes und der Zielsetzung

13.30 Parallele Foren

Forum 1

Für Einsteiger und Einsteigerinnen:

„Was ist eigentlich Mobbing, wo fängt es an, wie erkenne ich es?“

Referent: Herbert Bühl, Institut KlärWerk

Forum 2

„Erfahrungsaustausch über die betriebliche Arbeit zu Mobbing, Betriebsklima und fairem Umgang im Betrieb“.

Moderation: Rüdiger Granz, Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit

15.00 Kaffeepause

15.30 Vorstellung der Diskussionsergebnisse der Foren und Informationen über aktuelle Entwicklungen über Mobbing in Betrieben.

16.30 Die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung und die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen.

Vorstellung von Befragungsergebnissen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in Betrieben durch das Institut KlärWerk.

Referenten: Harald Lehning, Herbert Bühl, Institut KlärWerk

18.00 Abendessen

Donnerstag 26. September 2013

9.00 Kurze Erinnerung an die Ergebnisse des Vortages und Vorstellung des Tagesablaufes

9.15 **Vortrag Dr. Martin Wolmerath**

Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb:

„Wie kommen die betrieblichen Interessenvertretungen ins Handeln?“

10.30 Kaffeepause

11.00 Fortsetzung Vortrag Dr. M. Wolmerath mit Diskussion

12.00 Vorstellung der Foren durch die Referenten

12.30 Mittagessen

14.00 Parallele Foren

Forum 3

„Betriebliche Interessenvertretungen handlungsfähig und handlungswillig machen“

Referentin: Silke Knuth

Forum 4

„Den Arbeitgeber zum Handeln bewegen“

Referent: Rüdiger Granz

Forum 5

„Beschäftigte ansprechen und aktivieren“

Referent: Klaus Peter Kill

Forum 6

„Regelungsinhalte von Vereinbarungen“

Referent: Dr. Martin Wolmerath

15.15 Kaffeepause

17.00 Vorstellung der Forenergebnisse mit anschließender kurzen Diskussion.

18.00 Abendessen

Freitag 27. September 2013

9.00 Kurze Erinnerung an die Ergebnisse des Vortages und Vorstellung des Tagesablaufes

9.15 **„Von der subjektiven Empörung zur Mobbing-Bekämpfung mit professionellen Mitteln.“**

Referentin: Friederike Jung

10.30 Kaffeepause

11.00 Fortsetzung Vortrag Friederike Jung

12.15 Abschlussbetrachtungen

13.00 Tagungsende und Mittagessen

Erster Tagungstag



Forum 1

„Was ist eigentlich Mobbing, wo fängt es an, wie erkenne ich es?“

Referent: Herbert Bühl, Institut KlärWerk



Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit e.V.

Was ist eigentlich Mobbing, wo fängt es an, wie erkenne ich es?

Vortrag: Herbert Bühl, Institut KlärWerk

4. Fachtagung
Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb
25. bis 27. September 2013



Inhalt:

- **Kurzer Historischer Rückblick**
- **Mobbing ist nicht**
- **Definitionen von Mobbing**
- **Mobbinghandlungen**
- **Verlauf von Mobbing**
- **Bewältigungsvermögen der Betroffenen
und der Organisation**

2



Der Begriff **Mobbing** wird mittlerweile für alle möglichen Vorkommnisse verwendet, die einen schlechten, vielleicht ehrverletzenden oder beleidigenden Umgang von Menschen mit Menschen beschreiben.

Hier geht es um Mobbing in der **Arbeitswelt** und um Überlegungen wann tatsächlich Mobbing vorliegt.

Nicht alles ist Mobbing was sich Mobbing nennt.

3



Historischer Rückblick

Heinz Leymann hat 1993 das Buch „Mobbing, Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann“ veröffentlicht.

Mit der Arbeit von Leymann wurden Strukturen und Verhaltensweisen deutlich und erstmals diskutierbar wie es aufgrund von menschlichem Verhalten zu Erkrankungen, Ausgrenzungen und Suizid einzelner Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz kam.

4



Mobbing ist nicht!

Nicht jede unangenehme Situation oder unkollegiales Verhalten im Betrieb ist Mobbing. Eine sachliche Kritik, ein offen und fair geführter Konflikt, Stress wegen Termindruck, unangenehme Arbeiten, Kritik wegen nachweislicher Fehler sind kein Mobbing. Auch Abmahnungen oder Kündigungen, wenn sie rechtlich korrekt sind, sind kein Mobbing.

5



Definitionen von Mobbing

„Unter Mobbing wird eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist (1) und von einer oder einigen Personen systematisch, oft (2) und während einer längeren Zeit (3) mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis (4) direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.“

(Leymann 1995, S. 18)

6



Der Definition von Leymann folgten eine Reihe weiterer Definitionen, die neuere Erkenntnisse der Mobbingforschung berücksichtigten.

Ebenso folgte die Rechtsprechung verschiedener LAGs der Argumentation von Leymann.

7



Einen anderen Weg ging das BAG mit seiner Entscheidung vom 25.10.2007.

Es bemüht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und führt aus:

„Mit dieser Definition des Begriffes > Belästigung < hat der Gesetzgeber letztlich auch den Begriff des > Mobbing < umschrieben...“

§3 Abs.3 AGG „Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund im Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt oder ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“

8



Eine dritte Definition die ich vorstellen möchte ist die von Esser und Wolmerath, die, wie sie selbst sagen „(...) der betrieblichen Realität gerechter wird.“

9

„Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden

und

dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufrieden stellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.“ (Esser, Wolmerath, 2011)

10

Mobbinghandlungen

Leymann ging von fünf Arten von Angriffen und 45 Mobbinghandlungen aus.

Heute ist die Erkenntnis, daß es wesentlich umfangreicher ist.

Die folgende Vorstellung von Mobbinghandlungen sind
Esser/Wolmerath, 2011 entnommen und eine Auswahl.

11



Mobbinghandlungen

Angriffe gegen die Arbeitsleistung und das Leistungsvermögen

Dies ist eine häufig anzutreffende Methode von Vorgesetzten, die mittels Manipulation, Sabotage oder Missbrauch des Weisungsrechts versucht, den Betroffenen in Richtung Schlechtleistung, Fehler und beruflicher Frustration zu treiben.

- Manipulation von Arbeitsergebnissen, z.B. gezielt Fehler einfügen
- Vorenthalten und/oder Fälschen von arbeitsrelevanten Informationen

12



Mobbinghandlungen

Angriffe gegen das Arbeitsverhältnis

Die Übergriffe zielen direkt auf die Kündigung oder Entlassung der Betroffenen. Es werden nichtige Anlässe herangezogen oder Manipulationen erzeugt, um gravierendes arbeitsvertragliches bzw. dienstrechtliches oder strafrechtliches Fehlverhalten zu behaupten.

- Behaupten von arbeitsrechtlichem Fehlverhalten
- Fort- und Weiterbildungsvorhaben werden gezielt behindert

13



Mobbinghandlungen

Destruktive Kritik

Fehler werden nicht konstruktiv kritisiert, sondern die betroffene Person wird destruktiv niedergemacht. Es geht nicht um eine Verbesserung der Arbeitsleistung oder um Abhilfe von Misständen. Vielmehr werden Fehler gesucht und zur Demontage einer Person genutzt.

- Demütigende, unsachliche überzogene, harsche, gnadenlose Kritik
- Generalisierung von Fehlern sowie pauschale Kritik (z.B. Sie machen aber auch alles falsch)

14



Mobbinghandlungen

Angriffe gegen die soziale Integration

Das Bedürfnis nach sozialer Akzeptanz und das Recht auf respektvolles Miteinander wird gezielt untergraben, um den Betroffenen jede Hoffnung auf soziale Wertschätzung zu nehmen.

- Gespräche hinter dem Rücken der betroffenen Person
- Ausschließen aus der Alltagskommunikation und informellen Kontakten
- Demonstratives Schweigen im Beisein des Betroffenen

15



Mobbinghandlungen

Angriffe gegen das soziale Ansehen im Beruf

Demütigungen in direkter Konfrontation oder Rufschädigung hinter dem Rücken, um die Betroffenen sowohl beruflich als auch menschlich existentiell zu isolieren.

- Gezielte Verleumdung, Rufmord in der betrieblichen Öffentlichkeit
- Gerüchte verbreiten oder gezielt weiterleiten

16



Mobbinghandlungen

Angriffe gegen das Selbstwertgefühl

Situationen von Unsicherheit werden gezielt herbeigeführt und die Selbstunsicherheit als Waffe gegen die Betroffenen selbst eingesetzt.

- Persönliche Schwächen publik machen
- Dauerkontrolle, übertriebene Kontrolle sowie berufliche Entmündigung

17



Mobbinghandlungen

Schreck, Angst und Ekel erzeugen

Gefühle von Unsicherheit, Schreck sowie Ekel werden gezielt provoziert, um die betroffene Person elementar zu ängstigen oder in Panik zu versetzen. Zu keiner Zeit und in keiner Situation sollen sich die Betroffenen sicher fühlen können.

- Angst provozieren (z. B. Phobien ausnutzen)
- Einschüchtern, bedrohen sowie nötigen
- Anordnung, zum Arzt zu gehen, um die psychische Gesundheit prüfen zu lassen

18



Mobbinghandlungen

Angriffe gegen das Privatleben

Das Privatleben als Rückzugsgebiet und Ressource wird attackiert. Damit soll der betroffenen Person deutlich gemacht werden, dass kein Lebensbereich mehr sicher ist, solange sie nicht aufgegeben hat.

- (Nächtlicher) Telefonterror zu Hause
- Ständiges Abwerten privater Vorlieben, Interessen und Tätigkeiten

19



Mobbinghandlungen

Angriffe gegen die Gesundheit und die körperliche Unversehrtheit

Es werden beispielsweise Nötigung und Körperverletzung begangen oder angedroht, um das Aufgeben der Betroffenen zu beschleunigen.

- Heimliche Gabe von Medikamenten, Drogen sowie Alkohol (bei trockenen Alkoholikern)
- Betroffene zum Selbstmord aufrufen

20



Mobbinghandlungen

Unterlassene Hilfeleistung

Die von Mobbing betroffene Person wird bei ihrem Hilfersuchen abgewiesen oder trotz beobachtbarer Vorfälle sich selbst überlassen. Andere helfen nicht, weil sie das Mobbing insgeheim billigen, wenngleich sie sich nicht aktiv beteiligen wollen.

- Ignorieren von Mobbingssituationen (z.B. Wegschauen, Weggehen)
- Duldung von Mobbingvorgängen durch Vorgesetzte
- Unterlassene Hilfeleistung in Notsituationen

21



Verlaufsformen von Mobbing

Gibt es eigentlich einen typischen Mobbingverlauf?

Leymann ging von einem Fünf - Phasenmodell aus.

22



- | | |
|----------------|---|
| Phase 1 | Konflikte in der Organisation
einzelne Gemeinheiten und Unverschämtheiten |
| Phase 2 | Mobbing und Psychoterror
die einzelne Person geriet in den Focus |
| Phase 3 | Rechtsbrüche durch Über- und Fehlgriffe der Personalabteilung
Versetzung, Abmahnung, Kündigungsversuche |
| Phase 4 | Ärztliche und therapeutische Fehldiagnosen
vergebliche juristische Schritte |
| Phase 5 | Ausschluss aus der Arbeitswelt
Versetzungen, Abschieben auf funktionslosen Arbeitsplatz
usw. |

Phasen nach Leymann

23

Mittlerweile ist aber bekannt, dass im Vorfeld zum Mobbing unterschiedliche Situationen vorzufinden sind.

- Es kann sich um eine Eskalation aus einem offenem Konflikt handeln oder
- es kann sich um eine Personalisierung aus einem diffusen Konflikt handeln oder
- es können ohne jede Vorwarnung aus „heiterem Himmel“ die Angriffe starten

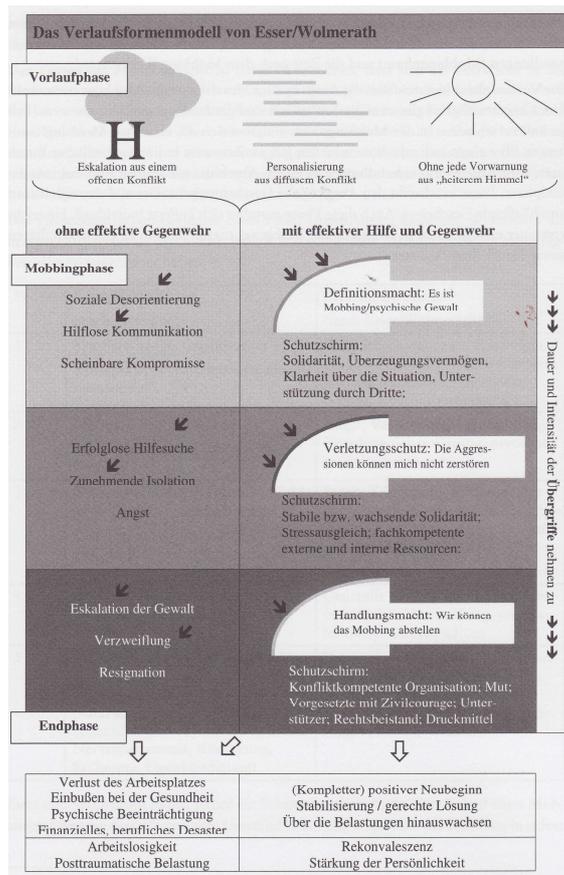
24

Der Verlauf des Mobbing wird beeinflusst davon,

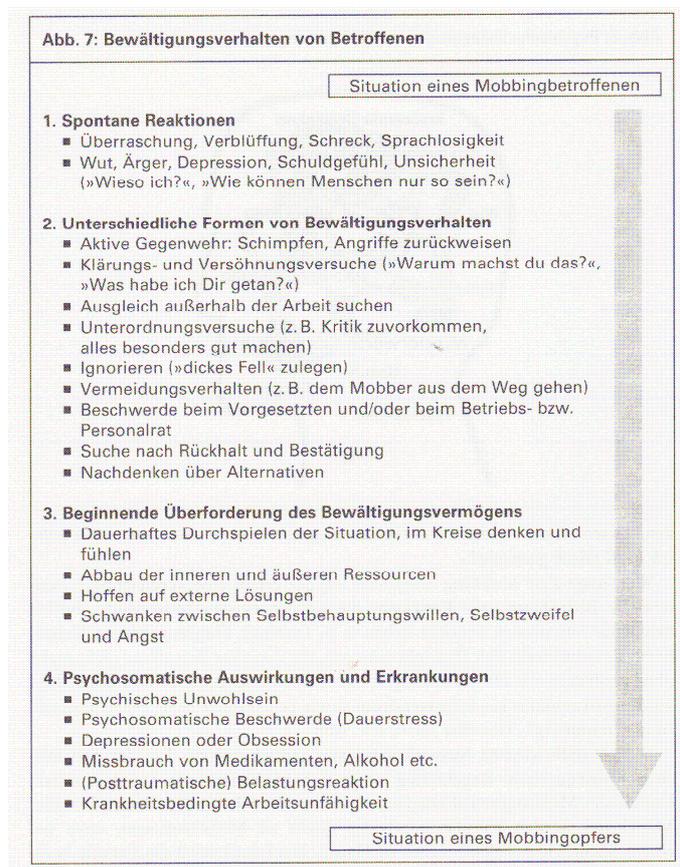
- wie die betroffenen Person in der Lage ist damit umzugehen, d. h. welches individuelles Bewältigungsvermögen besitzt die betroffene Person;
- welche Sensibilität und / oder ist Konfliktkompetenz in der Organisation vorhanden.

25

4. Fachtagung „Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb“
für Betriebsräte, Personalräte und Mitglieder von Mitarbeiter- sowie Schwerbehindertenvertretungen
vom 25. bis 27. September 2013 in Hamburg



26



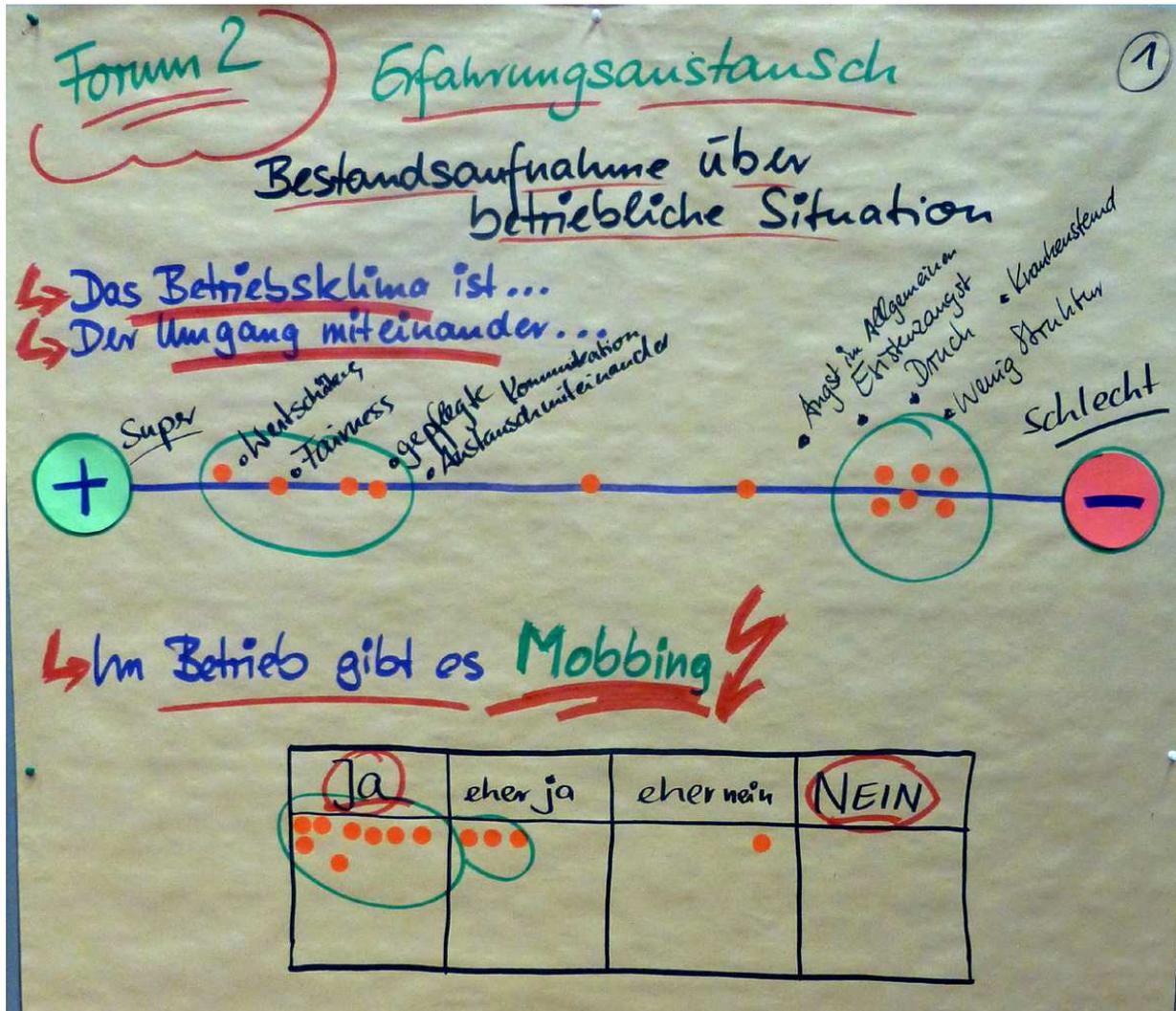
Esser/Wolmerath, 2011

27

Forum 2

„Erfahrungsaustausch über die betriebliche Arbeit zu Mobbing, Betriebsklima und fairem Umgang im Betrieb“.

Moderation: Rüdiger Granz, Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit





Die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung und die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen.

Vorstellung von Befragungsergebnissen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in Betrieben durch das Institut KlärWerk.

Referent: Harald Lehning, Institut KlärWerk

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung und die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung

Ergebnisse einer Betriebs- und Personalrätebefragung

4. Fachtagung „Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb“ 25. bis 27.09.13

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Warum diese Befragung:

Psychische Belastungen sind zu einer Hauptursache für arbeitsbedingte Erkrankungen geworden – Stichwort „Burnout“.

Betriebs- und Personalräte haben ein rechtlich abgesichertes Handlungsinstrumentarium – Stichwort „Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung“.

Dennoch ist eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung eher die Ausnahme.

Welche Ursachen könnte es dafür geben?

Wie könnten vorhandene Hemmnisse überwunden werden?

Welche Unterstützung/Hilfestellungen wäre nötig?

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Vorgehensweise

- Persönliche Befragung von Betriebs- und Personalräten an Hand eines Leitfadens;
- Fragebogen mit den Fragestellungen des Leitfadens;
- bisher 36 Betriebs- und Personalräte befragt;
- etwa je zur Hälfte durch Interview bzw. Fragebogen.

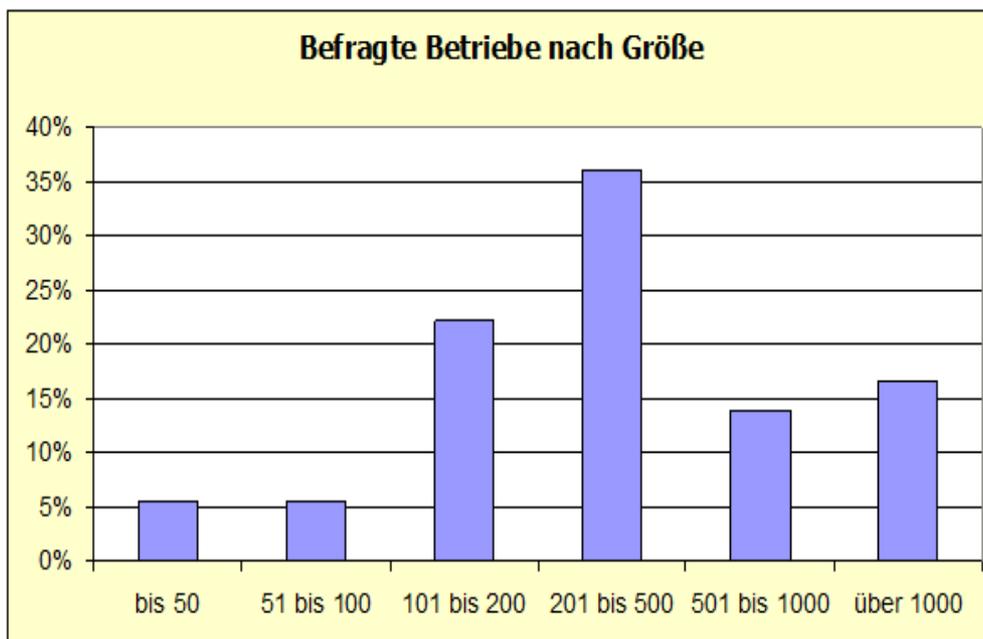
„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Branchenzugehörigkeit der untersuchten Betriebe

- Metall- und Elektroindustrie (12 Betriebe);
- Kfz. Handwerk (5 Betriebe);
- Krankenkasse (3 Betriebe);
- Textilindustrie (3 Betriebe);
- Dienstleistungen (2 Betriebe);
- Holzindustrie; Stahlindustrie; Luftfahrtindustrie;
- Güterverkehr; Containerumschlag;
- Klavierbau; Medien; Druckereibetrieb;
- Energieversorgung; Informationstechnologie;
- Krankenhaus.

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Betriebliche Organisation des Arbeitsschutzes (1)

Arbeitsschutzausschuss nach § 11 ASiG*:

In 89 % der Betriebe vorhanden;

tagt aber nur in 58 % der Betriebe regelmäßig!

***§ 11 ArbeitsSicherheitsGesetz** (seit 1973 in Kraft)

Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden,
der mindestens einmal vierteljährlich zusammentritt.

Zusammensetzung: Arbeitgeber/Beauftragter, 2 BR-Mitglieder,
Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte.

Aufgabe: Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung
beraten.

(Im ÖD „gleichwertiger“ Arbeitsschutz zu gewährleisten, § 16 AsiG)

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Betriebliche Organisation des Arbeitsschutzes (2)

Anwendung der DGUV Vorschrift 2* (Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit)

In 56 % der Betriebe ist die Vorschrift bekannt, aber nur
in 30 % der Betriebe wird der Betriebs- bzw.

Personalrat an der Umsetzung beteiligt!

***Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung**

Vorschrift 2 (seit 2011 in Kraft):

Arbeitgeber hat unter Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrats die
Zeiten und die Aufgabenfelder für die Betreuung durch Betriebsarzt
und / oder Sicherheitsfachkraft zu ermitteln und festzulegen.

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Betriebliche Organisation des Arbeitsschutzes (3)

- **Zufriedenheit mit dem Betriebsarzt:**

In 83 % der Betriebe ist der Betriebsarzt extern;

nur in 58 % der Betriebe ist der Betriebs- bzw.

Personalrat mit der Arbeit des Betriebsarztes zufrieden!

- **Zufriedenheit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit:**

In 50 % der Betriebe ist die Sicherheitsfachkraft extern;

nur in 61 % der Betriebe ist der Betriebs- bzw. Personalrat mit

der Arbeit der Sicherheitsfachkraft zufrieden!

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Welche Gefährdungen bzw. Belastungen treten in den befragten Betrieben auf:

- Lärm (89 % der Betriebe);
- Zugluft (75 % der Betriebe);
- Gefahrstoffe (75 % der Betriebe);
- Stäube (72 % der Betriebe);
- Schweres Heben (72 % der Betriebe);
- Dämpfe (56 % der Betriebe).
- Weitere Belastungen: Hitze/Kälte, Schichtarbeit, Säuren, Bildschirmarbeit, Feuchtigkeit, Alleinarbeit, Asbest, Vibration, Off-Shore Arbeitsplätze, Arbeitstempo, Arbeitsverdichtung, Übergriffe auf Wachpersonal.

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG*

- In 78 % der Betriebe wurden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, aber nur in 14 % der Betriebe durch Betriebsvereinbarung geregelt!

***ArbeitsSchutzGesetz** (seit 1996 in Kraft)

BAG vom 8.6.2004 1 ABR 13/03:

Die Vorschriften des ArbSchG über Gefährdungsbeurteilung (§ 5) und über Unterweisung (§ 12) sind Rahmenvorschriften im Sinne des §87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, bei deren Ausfüllung durch betriebliche Regelungen der Betriebsrat mitzubestimmen hat.

(Umfang des MBR für PR abhängig von der Regelung im jeweiligen PersVG)

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung* (1)

Nur in 22 % der Betriebe wurden ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt!

*Nach einheitlicher Rechtsauffassung ist die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG ganzheitlich, also auch unter Einbeziehung psychischer Belastungen, durchzuführen.

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung (2)

- In 8 Betrieben sind ganzheitliche GB begonnen bzw. durchgeführt worden;
- in 2 Betrieben ist der Prozess z. Zt. unter- bzw. abgebrochen (Betriebsstillegung; Meinungsverschiedenheiten über weitere Fortsetzung des Prozesses);
- in den 6 verbleibenden Betrieben gibt es in zwei Fällen eine Betriebsvereinbarung; in einem Betrieb geht die Initiative vom Arbeitgeber aus und wird vom BR „wohlwollend begleitet“; in den 3 weiteren Betrieben wird der Betriebsrat an Beurteilung und Festlegung von Maßnahmen beteiligt.

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung (3)

Angewendete Methoden:

- | | |
|--|------------|
| • Fragebogen | 4 Betriebe |
| • Interview/moderierete Gruppengespräche | 5 Betriebe |
| • Beobachtung | 4 Betriebe |

Beurteilte Organisationseinheit:

- | | |
|---------------------|------------|
| • Abteilung/Bereich | 5 Betriebe |
| • Betrieb | 1 Betrieb |
| • Arbeitsplatz | 3 Betrieb |

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung (4)

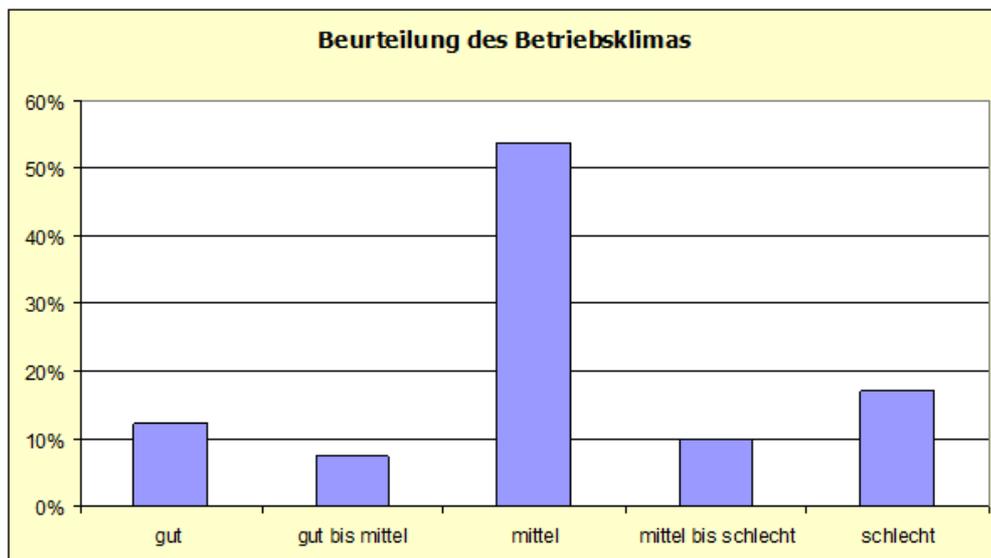
Wer hat die Beurteilung durchgeführt:

- nur Sicherheitsfachkraft 2 Betriebe
- Sicherheitsfachkraft + Externe 1 Betrieb
- Sicherheitsfachkraft + Vorgesetzte 1 Betrieb
- nur Externe 2 Betriebe
- jeweiliger Vorgesetzte 2 Betriebe

Wie erfolgt die Festlegung von Maßnahmen:

- Paritätische Kommission 2 Betriebe
- Arbeitgeber mit BR-Beteiligung 2 Betriebe
- bisher keine Maßnahmen festgelegt 4 Betriebe

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



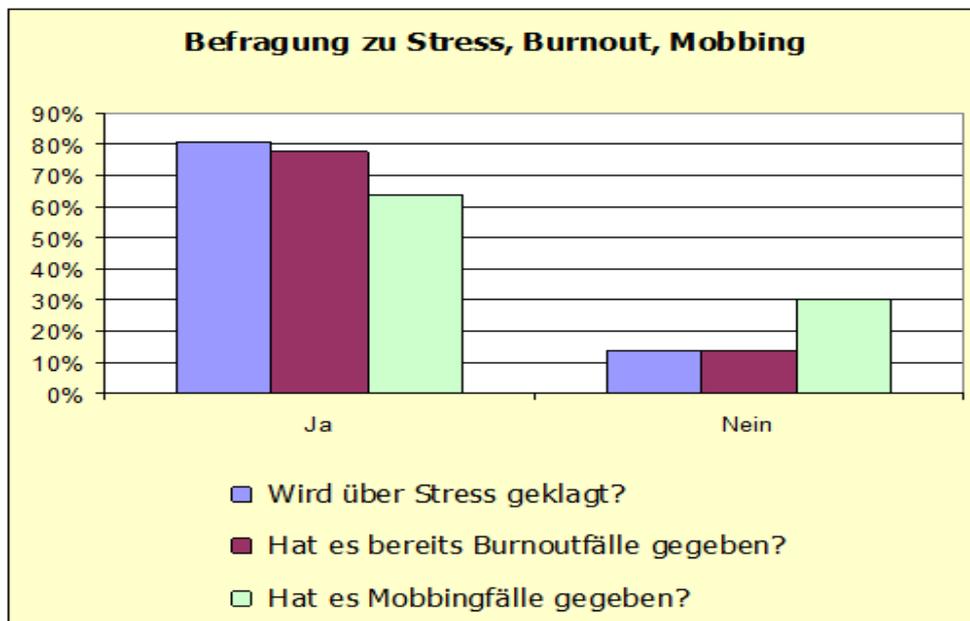
„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Gründe für die Verschlechterung des Betriebsklimas:

- Personalabbau, Personal zu knapp;
- Zeitdruck, Arbeitsverdichtung;
- Arbeitsüberlastung, Überstunden, hohe Zeitkontenstände;
- Schlechte Organisation, schlechte Abläufe;
- Unzureichende Kommunikation, Kommunikationsprobleme;
- Schlechte Absprachen, unkollegialer Umgang;
- Führungsstruktur, Defizite in der Führungsqualität, Führungskräfte geben enormen Druck weiter, schlechte Führungskräfte.

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



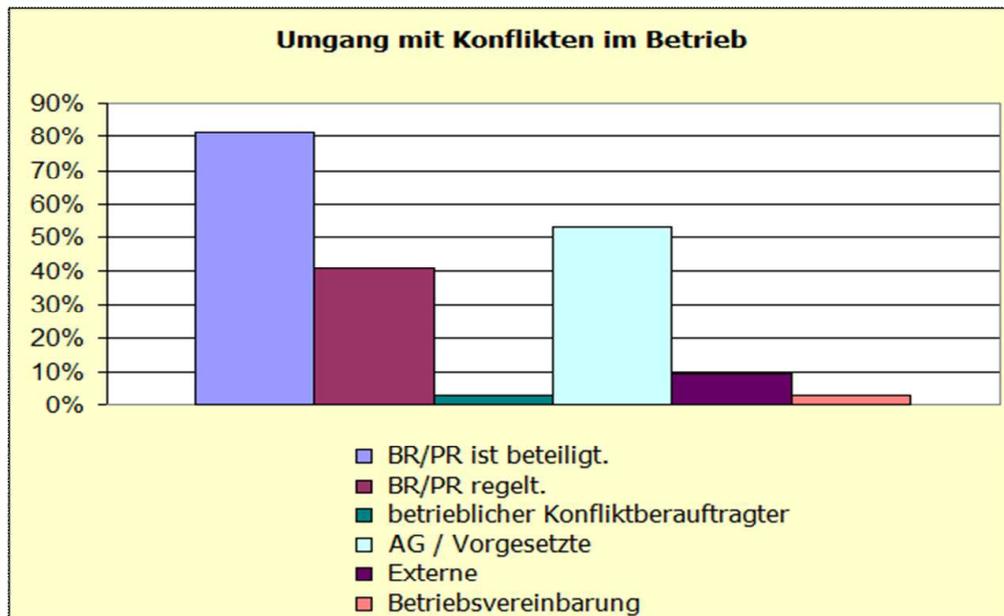
„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Einige Gründe für hohe psychische Belastungen:

- organisatorische und technische Unzulänglichkeiten, schlechte Organisation;
- Personalabbau;
- Aufgabenfülle, Zeitdruck;
- häufige Unterbrechungen, Störungen bei der laufenden Tätigkeit;
- fehlerhafte Anweisungen, Kommunikationsprobleme;
- schlechtes Führungsverhalten der Vorgesetzten;
- „Beschäftigte machen sich gegenseitig an“;
- schlechte Einarbeitung neuer Mitarbeiter.

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



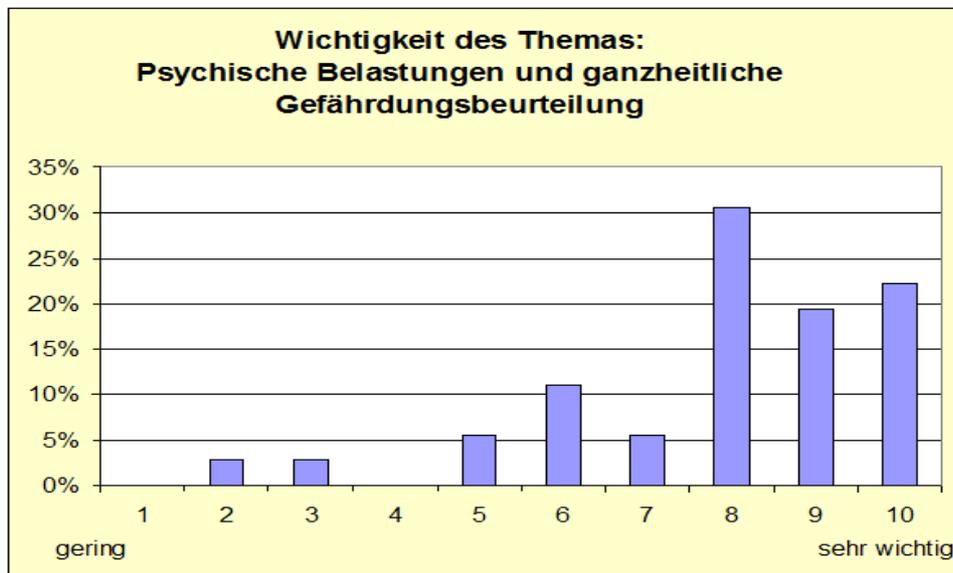
„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Die Haltung des Arbeitgebers zum Thema psychische Belastung:

- In 40,5 % der Betriebe unterstützt der Arbeitgeber den Betriebs- bzw. Personalrat;
- in 22 % der Betriebe arbeitet der Arbeitgeber aktiv gegen den Betriebs- bzw. Personalrat;
- in 37,5 % der Betriebe ist dem Arbeitgeber das Thema psychische Belastung egal.

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Psychische Belastung als Thema für den Betriebs- bzw. Personalrat:

- Für 60 % der Betriebs- bzw. Personalräte ist psychische Belastung ein Thema;
- in 65 % der Betriebs- bzw. Personalräte fühlen sich einzelne BR/PR-Mitglieder für das Thema zuständig;
- in 44 % der Betriebs- bzw. Personalräte gab es Qualifizierungen zum Thema psychische Belastung / ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen;
- aber nur in 3 % der erfassten Fälle wurde der gesamte Betriebs- bzw. Personalrat qualifiziert.

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Was hindert Betriebs- bzw. Personalräte an der Bearbeitung des Themas psychische Belastung / ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung:

- BR ist mit zu vielen Themen konfrontiert und reagiert nur;
- zu viele andere Baustellen, andere Prioritäten;
- Tagesgeschäft behindert kontinuierliches Arbeiten;
- Mehrheitsverhältnisse im Betriebsrat;
- Komplexes Thema, Grundkenntnisse fehlen;
- Fehlende Qualifikation und Motivation; unsicher, wie das Thema richtig angegangen werden soll;
- Geschäftsführung behindert BR-Schulungen, Geschäftsführung auf Blockadehaltung.

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Welche Unterstützung benötigt der BR/PR:

- Info des gesamten BR/PR über das Thema;
- Qualifizierung der BR/PR-Mitglieder;
- Handlungsanleitungen;
- praktische Hinweise und Instrumente;
- externe Beratung, externer Sachverstand, externe Prozessbegleitung.

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Schlussfolgerungen

- Der Betriebs- bzw. Personalrat ist eher „Getriebener“ als „Treiber“;
- Planung und Organisation der Arbeit des Gremiums sind verbesserungsbedürftig;
- einheitlicher Informations- und Kenntnisstand im Gremium zum Thema ist eher die Ausnahme;
- Prozessbegleitung und externe Beratung zum Thema werden kaum in Anspruch genommen.

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Fragen, die sich für das Gremium ergeben können:

- Haben wir ein gemeinsames Verständnis über die Zielrichtung unserer Arbeit (z. B. nur reagieren oder auch agieren)?
- Nehmen wir uns die nötige Zeit für grundsätzliche Entscheidungen?
- Haben alle BR/PR-Mitglieder die erforderlichen Informationen und Kenntnisse, um Entscheidungen sachgerecht treffen zu können?
- Wie verständigen wir uns auf Ziele und Prioritäten?
- Planen wir unsere Aktivitäten (wer macht was bis wann)?
- Wie „beschaffen“ wir fehlende Informationen und Kenntnisse?

„Aktiv gegen Stress und Burnout – aber wie?“



Wie könnte eine Lösung aussehen:

- **Position des Gremiums klären** (moderierter Workshop: Information zum Thema – Klärung der BR/PR - Position);
- **einheitlichen Kenntnis- und Informationsstand im Gremium herstellen;**
- **Arbeitsstruktur aufbauen** (Ausschuss, Projektgruppe, § 80,2 BetrVG „sachkundige AN“, etc.);
- **externe Unterstützung beschaffen** (Prozessbegleitung);
- **Vorgehensweise festlegen** (Entwurf einer Vereinbarung oder Regelungsabrede mit dem Arbeitgeber);
- **Aktivitäten** (inhaltlich, personell und zeitlich) **planen.**

Zweiter Tagungstag



Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb: „Wie kommen die betrieblichen Interessenvertretungen ins Handeln?“

Vortrag Dr. Martin Wolmerath

Mobbing, Betriebsklima, fairer
Umgang im Betrieb:
„Wie kommen die betrieblichen
Interessenvertreter ins Handeln?“

Dr. jur. Martin Wolmerath
www.wolmerath.de

Hamburg, 26.09.2013

Gliederung

- Unsere Startposition
- Eine erste grundlegende Entscheidung
- Stichwort: Dynamischer Veränderungsprozess
- Entwicklung einer eigenen Strategie
- Bedeutung der Betriebspolitik
- Rechtliche Ansetzungspunkte
- Zu guter Letzt

Gliederung

- **Unsere Startposition**
- Eine erste grundlegende Entscheidung
- Stichwort: Dynamischer Veränderungsprozess
- Entwicklung einer eigenen Strategie
- Bedeutung der Betriebspolitik
- Rechtliche Ansetzungspunkte
- Zu guter Letzt

© Dr. Martin Wolmerath 2013

3

Unsere Startposition (1)

- Jede Belegschaft ist ein Sammelsurium von höchst unterschiedlichen Charakteren
- Jede Belegschaft hat ihre eigene Geschichte
- Jede Belegschaft hat ihre eigene Kultur
- Belegschaften beruhen auf Zufälligkeiten
- Belegschaften verändern sich

© Dr. Martin Wolmerath 2013

4

Unsere Startposition (2)

- Das (Arbeits-)Leben ist kein Ponyhof
- Es ist nicht alles Gold, was glänzt
- Der Fisch beginnt meist am Kopf zu stinken

Aber: Nichts muss so bleiben, wie es ist!

©Dr. Martin Wolmerath 2013

5

Unsere Startposition (3)

- Es gibt nicht das eine universelle Patentrezept für ein gutes Miteinander am Arbeitsplatz
- Wir benötigen individuelle Strategien, die auf den Betrieb bzw. die Dienststelle passgenau zugeschnitten sind

©Dr. Martin Wolmerath 2013

6

Gliederung

- Unsere Startposition
- **Eine erste grundlegende Entscheidung**
- Stichwort: Dynamischer Veränderungsprozess
- Entwicklung einer eigenen Strategie
- Bedeutung der Betriebspolitik
- Rechtliche Ansatzpunkte
- Zu guter Letzt

©Dr. Martin Wolmerath 2013

7

Erste grundlegende Entscheidung

Wollen wir was tun?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

©Dr. Martin Wolmerath 2013

8

Erste grundlegende Entscheidung

Wollen wir was tun?

Ja Was müssen wir tun?
Nein
Weiß nicht

©Dr. Martin Wolmerath 2013

9

Gliederung

- Unsere Startposition
- Eine erste grundlegende Entscheidung
- **Stichwort: Dynamischer Veränderungsprozess**
- Entwicklung einer eigenen Strategie
- Bedeutung der Betriebspolitik
- Rechtliche Ansetzungspunkte
- Zu guter Letzt

©Dr. Martin Wolmerath 2013

10

Dynamischer Veränderungsprozess

- Wenn wir etwas ändern wollen, dann muss das strategisch erfolgen
- Wenn wir etwas ändern wollen, dann muss das prozesshaft erfolgen
- Wenn wir etwas ändern wollen, dann muss das dynamisch erfolgen
- Wenn wir etwas verändert haben, dann sollten wir das Erreichte auf den Prüfstand stellen

©Dr. Martin Wolmerath 2013

11

Dabei gilt

- Jede Veränderung benötigt Zeit
- Jede Veränderung kostet Kraft
- Jede Veränderung benötigt weitere Ressourcen

Aber: Erfolgreiche Veränderungen sind ein Gewinn, auf den niemand mehr verzichten möchte

©Dr. Martin Wolmerath 2013

12

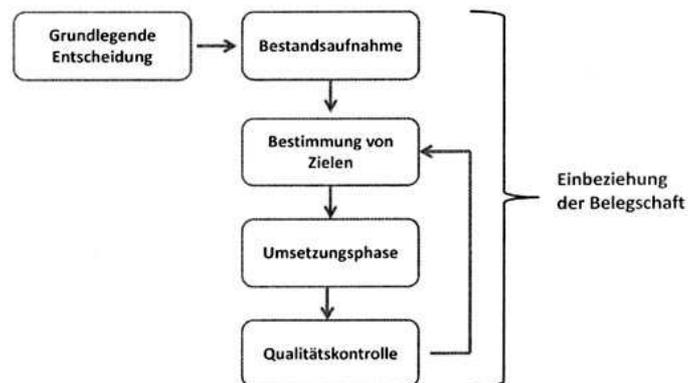
Gliederung

- Unsere Startposition
- Eine erste grundlegende Entscheidung
- Stichwort: Dynamischer Veränderungsprozess
- **Entwicklung einer eigenen Strategie**
- Bedeutung der Betriebspolitik
- Rechtliche Ansetzungspunkte
- Zu guter Letzt

©Dr. Martin Wolmerath 2013

13

Entwicklung einer eigenen Strategie



©Dr. Martin Wolmerath 2013

14

Bestandsaufnahme

- Feststellung des Ist-Zustands
- Ermöglichung einer Standortbestimmung
- Beurteilung der eigenen Zufriedenheit

→ Nur wer weiß, woran er ist, der kann auch Lehren daraus ziehen

©Dir. Martin Wolmerath 2013

15

Beispiel 1: Arbeitsblatt

Das finde ich gut bzw. nicht gut	Das sind die Gründe dafür	Das sind die Folgen davon	Das müsste geschehen, damit sich etwas ändert	Priorität (wichtig, neutral, unwichtig)

©Dir. Martin Wolmerath 2013

16

Beispiel 2: Betriebsversammlung

Unser
Betriebsklima ist

+

-

So fühle ich mich
heute

© Dr. Martin Wolnerath 2013 17

Beispiel 3: Fragebogen

1. Ich fühle mich respektvoll behandelt
2. Ich arbeite gerne in meiner Abteilung
3. Das Klima in unserer Abteilung ist gut
4. Mein Vorgesetzter hat Zeit für mich
5. Wir gehen fair und ehrlich miteinander um

Dem stimme ich voll zu

Dem stimme ich teilweise zu

Dem stimme ich nicht zu

Bestimmung von Zielen

- Nur wer Ziele hat, der will auch etwas erreichen
- Es gibt verschiedene Arten von Zielen
- Ziele können korrigiert, neu bestimmt und auch wieder aufgegeben werden

©Dr. Martin Wolmerath 2013

19

Umsetzungsphase

- Mit der Umsetzung sollte erst begonnen werden, wenn eine Bestandsaufnahme und eine anschließende Zielbestimmung erfolgt sind (ansonsten: Gefahr eines wilden, planlosen Agierens)
- Für die Umsetzung sollte man sich die erforderliche Ruhe und Zeit nehmen
- Die Umsetzung sollte arbeitsteilig erfolgen

©Dr. Martin Wolmerath 2013

20

Qualitätskontrolle

- Die Qualitätskontrolle sollte fortlaufend als ein eigener Prozess erfolgen
- Die Qualitätskontrolle dient der best möglichen Zielerreichung
- Sie soll helfen, das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren
- Mit der Qualitätskontrolle sollte möglichst frühzeitig begonnen werden

©Dr. Martin Wolmerath 2013

21

Einbeziehung der Belegschaft

- Die Einbeziehung der Belegschaft sollte so früh wie möglich beginnen und fortlaufend erfolgen
- Die Einbeziehung der Belegschaft macht die Arbeit der Interessenvertretung transparent und nachvollziehbar
- Die Einbeziehung der Belegschaft gibt der Interessenvertretung Rückendeckung und stärkt diese
- Die Einbeziehung der Belegschaft garantiert eine Umsetzung des Erreichten

©Dr. Martin Wolmerath 2013

22

Gliederung

- Unsere Startposition
- Eine erste grundlegende Entscheidung
- Stichwort: Dynamischer Veränderungsprozess
- Entwicklung einer eigenen Strategie
- **Bedeutung der Betriebspolitik**
- Rechtliche Ansatzpunkte
- Zu guter Letzt

©Dr. Martin Wolmerath 2013

23

Bedeutung der Betriebspolitik

- Die Betriebspolitik ist das zentrale Instrument der Interessenvertretung
- Unterstützung der Betriebspolitik durch rechtliche Maßnahmen
- Je Stärker die Verbundenheit zwischen der Interessenvertretung und der Belegschaft ist, desto größer ist der Wirkungsgrad betriebspolitischer Maßnahmen

©Dr. Martin Wolmerath 2013

24

Betriebspolitische Ansatzpunkte (1)

- Thematisierung auf einer Betriebsversammlung
- Thematische Aufarbeitung in dem Info-Blatt des Personalrats
- Organisation aus einer Ausstellung mit der Berufsgenossenschaft
- Einrichtung eines Arbeitskreises mit interessierten Arbeitskollegen
- Durchführung von Maßnahmen, die das Wir-Gefühl stärken

©Dr. Martin Wolmerath 2013

25

Betriebspolitische Ansatzpunkte (2)

- Messung des Managements an dem Leitbild des Unternehmens
- Vergleich der deutschen Unternehmensführung mit derjenigen der Konzernmutter in Japan
- Beteiligung an einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung
- Verzahnung mit einer Kampagne der Gewerkschaft
- ...

©Dr. Martin Wolmerath 2013

26

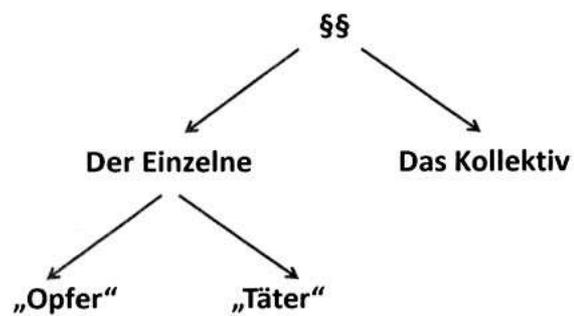
Gliederung

- Unsere Startposition
- Eine erste grundlegende Entscheidung
- Stichwort: Dynamischer Veränderungsprozess
- Entwicklung einer eigenen Strategie
- Bedeutung der Betriebspolitik
- **Rechtliche Ansatzpunkte**
- Zu guter Letzt

©Dr. Martin Wolmerath 2013

27

Rechtliche Ansatzpunkte



©Dr. Martin Wolmerath 2013

28

Im Fokus: Der Einzelne

- Verfolgung einer Beschwerde durch die Interessenvertretung
- Begleitung eines BEM-Verfahrens
- Begleitung einer stufenweisen Wiedereingliederung
- Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft bzw. auf Gleichstellung mit einem Schwerbehinderten
- Antrag nach § 104 BetrVG durch den Betriebsrat

©Dr. Martin Wolmerath 2013

29

Wortlaut des § 85 BetrVG

(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

(2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.

(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.

©Dr. Martin Wolmerath 2013

30

Wortlaut des § 68 Abs. 1 BPersVG

Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

...

3. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,

...

©Dr. Martin Wolmerath 2013

31

Wortlaut des § 13 Abs. 1 AGG

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

©Dr. Martin Wolmerath 2013

32

Wortlaut des § 74 SGB V (§ 28 SGB IX)

Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275) einholen.

©Dr. Martin Wolmerath 2013

33

Wortlaut des § 2 SGB IX

(1) Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

(2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

(3) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).

©Dr. Martin Wolmerath 2013

34

Wortlaut des § 68 SGB IX

(1) Die Regelungen dieses Teils gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen.

(2) Die Gleichstellung behinderter Menschen mit schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 3) erfolgt auf Grund einer Feststellung nach § 69 auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam. Sie kann befristet werden.

(3) Auf gleichgestellte behinderte Menschen werden die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen mit Ausnahme des § 125 und des Kapitels 13 angewendet.

(4) Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Abs. 1) während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. Die besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen, mit Ausnahme des § 102 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe c, werden nicht angewendet.

©Dr. Martin Wolmerath 2013

35

Wortlaut des § 104 BetrVG

Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro.

©Dr. Martin Wolmerath 2013

36

Im Fokus: Das Kollektiv

- Regelung des Verfahrens vor der betrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 Abs. 1 AGG
- Regelung des BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX
- Wahrnehmung von Initiativ- und Mitbestimmungsrechten
- Einbettung der Thematik in den Arbeits- und Gesundheitsschutz

©Dr. Martin Wolmerath 2013

37

Wortlaut des § 13 Abs. 1 AGG

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

©Dr. Martin Wolmerath 2013

38

Wortlaut des § 84 Abs. 2 SGB IX

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

©Dr. Martin Wolmerath 2013

39

Wortlaut des § 87 BetrVG

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;

...

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

...

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

©Dr. Martin Wolmerath 2013

40

Wortlaut des § 75 Abs. 3 BPersVG

(3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über

...

11. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,

...

15. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,

...

©Dr. Martin Wolmerath 2013

41

Wortlaut des § 3 ArbSchG

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
 2. Vorkehrungen zu treffen, daß die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.
- (3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

©Dr. Martin Wolmerath 2013

42

Wortlaut des § 5 ArbSchG

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

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

©Dr. Martin Wolmerath 2013

43

Wortlaut der Anti-Stress-Verordnung

©Dr. Martin Wolmerath 2013

44

Gliederung

- Unsere Startposition
- Eine erste grundlegende Entscheidung
- Stichwort: Dynamischer Veränderungsprozess
- Entwicklung einer eigenen Strategie
- Bedeutung der Betriebspolitik
- Rechtliche Ansetzungspunkte
- **Zu guter Letzt**

©Dr. Martin Wolmerath 2013

45

Zu guter Letzt

- Wer etwas verändern will, der sollte heute damit beginnen und nicht erst bis morgen damit warten
- Wer zusammen mit anderen an dem Thema arbeitet, der kann die Erfolge später auch mit diesen teilen

©Dr. Martin Wolmerath 2013

46

Mein guter Vorsatz

Ich fasse den guten Vorsatz, im Hinblick auf das Thema der Tagung bis zum 25.10.2013 folgendes zu tun:

Am 28.10.2013 werde ich prüfen, ob und gegebenenfalls wie ich meinen guten Vorsatz in die Tat umgesetzt habe.

© Dr. Martin Wolmerath 2013.

47

Vielen Dank! ... und zwei letzte Tipps

www.betriebsratswissen-heute.de



© Dr. Martin Wolmerath, 2013.

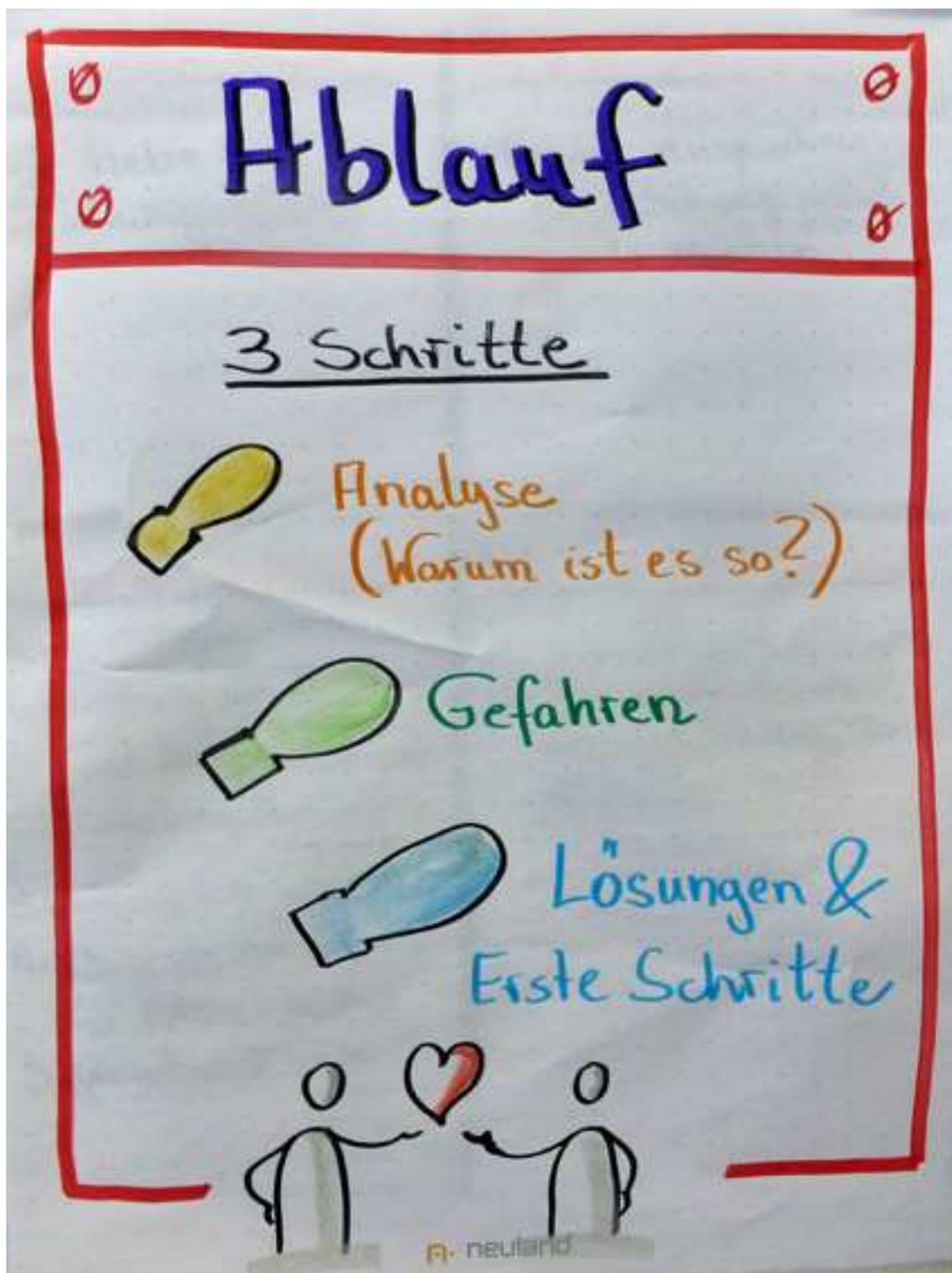
48

Forum 3

„Betriebliche Interessenvertretungen handlungsfähig und handlungswillig machen“

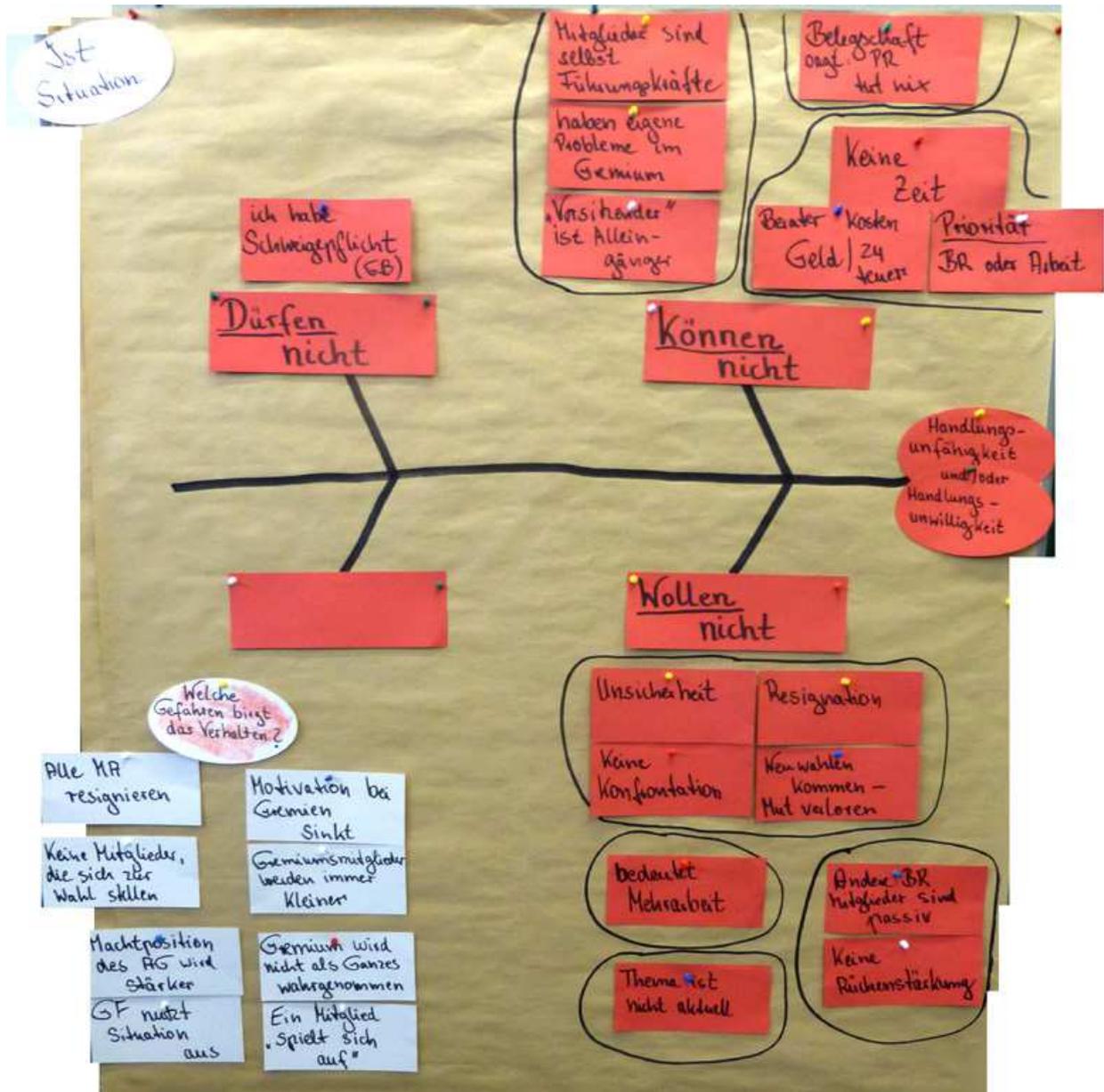
Referentin: Silke Knuth







4. Fachtagung „Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb“
für Betriebsräte, Personalräte und Mitglieder von Mitarbeiter- sowie Schwerbehindertenvertretungen
vom 25. bis 27. September 2013 in Hamburg



① Wie ist es im Moment?

Ich habe
Schweigepflicht

② Wie hätten wir es gern?

Thema ansprechen
ohne Schweigepflicht
zu verletzen!

③ Was können wir tun?

Thema anonymisieren
Zustimmung der Betroffenen einholen
Materiell Beglaubigten lassen
MR motivieren, Mund aufzumachen
Stimmungsbild einholen
Analyse der Schritte
↳ Netzwerkpartner
Sogaustausch unter
GBs

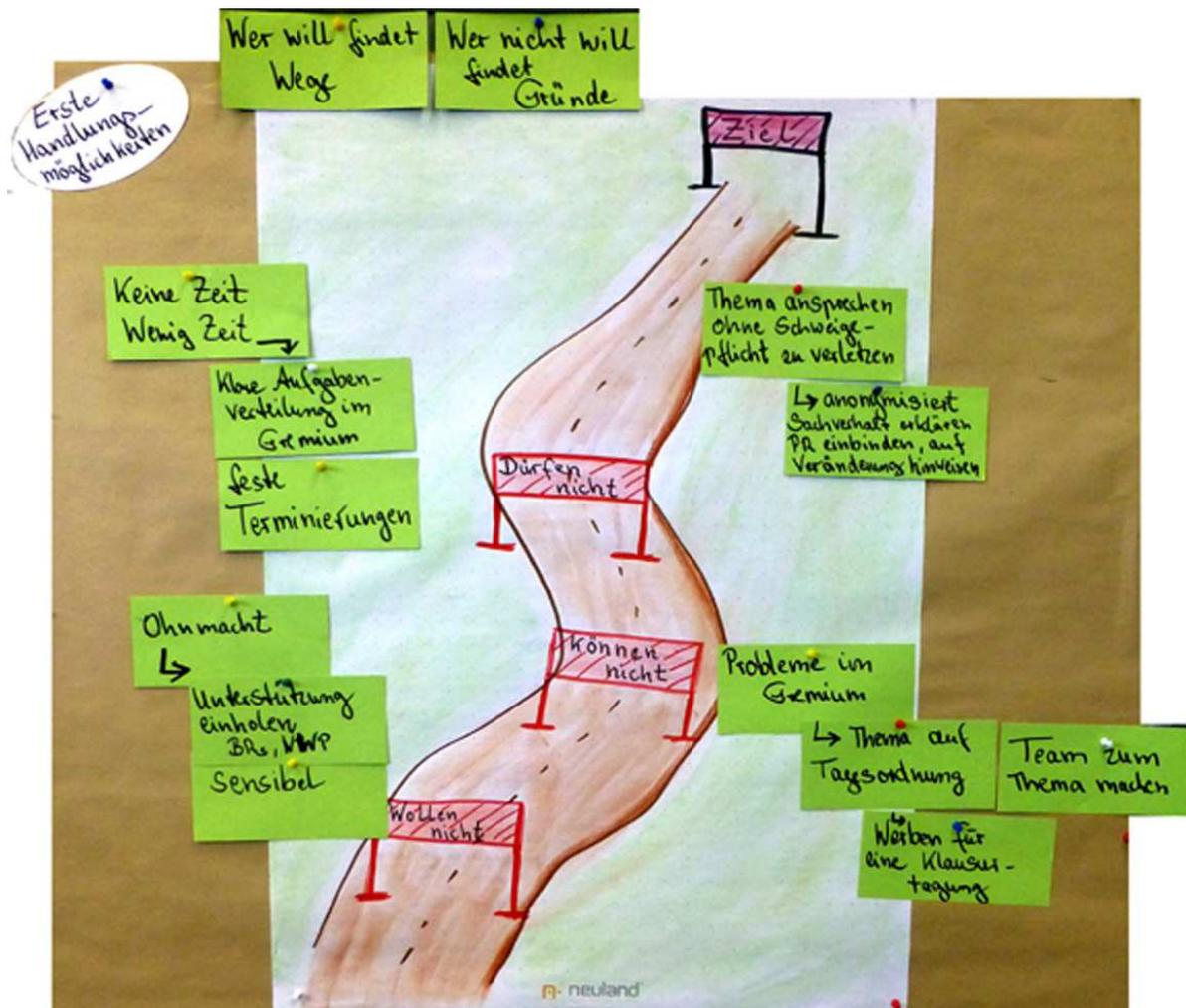
④ Was sind unsere ersten Schritte?

1. Zum PR und anonym.
Sachverhalt schildern,
auf Veränderung DV
hin weisen

- | | |
|---|---|
| <p>① <u>Wie ist es im Moment?</u></p> <ul style="list-style-type: none">- lähmende Ohnmacht- keine / wenig Zeit- keine Einigkeit im Gremium / kein Team | <p>② <u>Wie hätten wir es gern?</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Kraftvolles Agieren- Erforderliche Zeit nehmen & durchsetzen!- Alle für einen, einer für alle! |
| <p>③ <u>Was können wir tun?</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Rechte deutlich machen / informieren- NWP suchen- Prioritäten setzen- klare Aufgabenverteilung im Gremium- TBM (Vollk.) | <p>④ <u>Was sind unsere ersten Schritte?</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Netzwerkpartner-Innen
1. Verbündete / Gedankenträger-Innen ansprechen (sensibel)- Strategien entwickeln- feste Terminierung- Verlässlichkeit herstellen- „Team“ zum Thema machen |

<p>① <u>Wie ist es im Moment?</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Probleme im Gremium	<p>② <u>Wie hätten wir es gern?</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Teamfähigkeit• Verantwortung aller Gremiumsmitglieder
<p>③ <u>Was können wir tun?</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Klausur mit ext. Unterstützung• Problem benennen• feste Aufgabenverteilung• Motivation der einzelnen	<p>④ <u>Was sind unsere ersten Schritte?</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Thema auf die nächste TO setzen• Beschlussfassung für eine Klausurtagung•

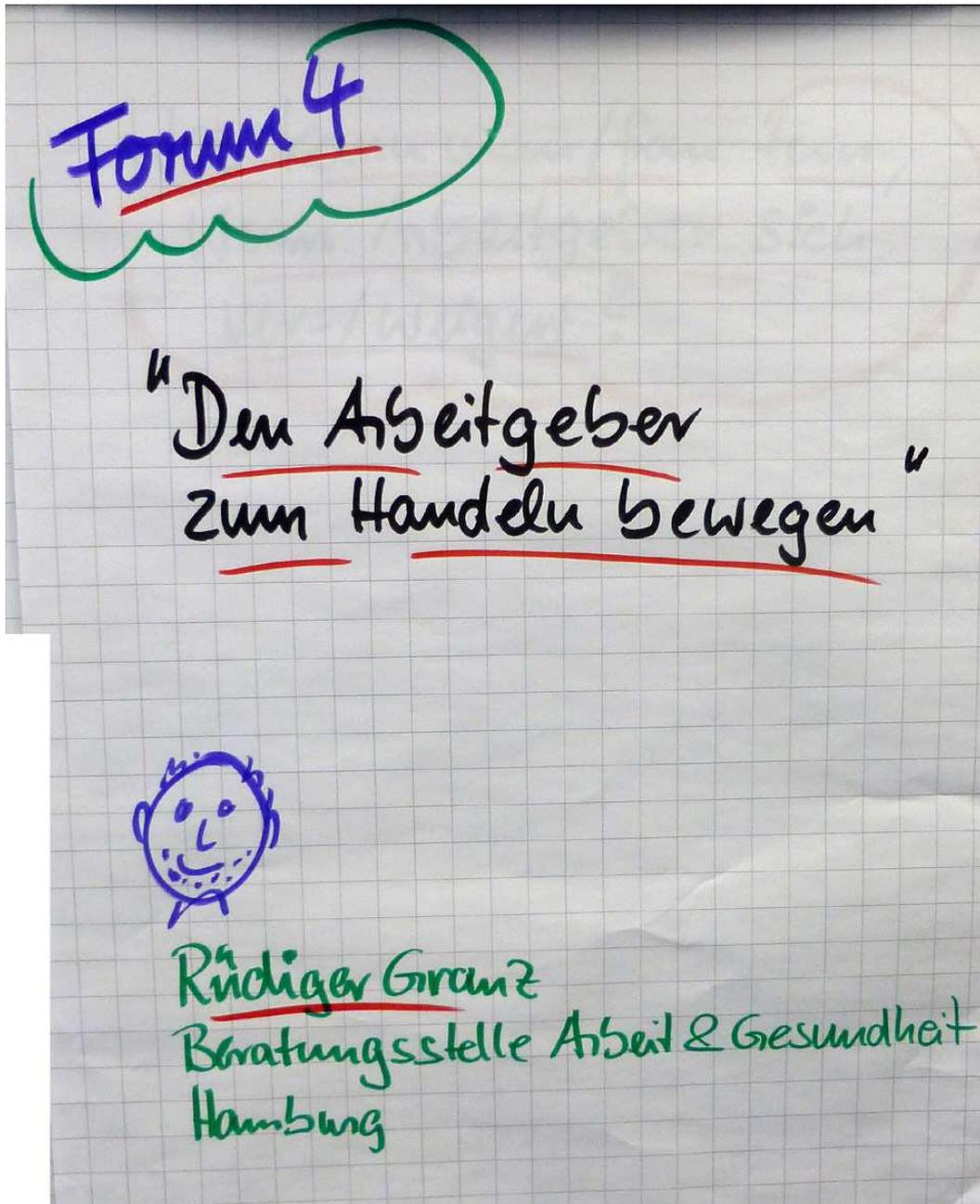
4. Fachtagung „Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb“
für Betriebsräte, Personalräte und Mitglieder von Mitarbeiter- sowie Schwerbehindertenvertretungen
vom 25. bis 27. September 2013 in Hamburg



Forum 4

„Den Arbeitgeber zum Handeln bewegen“

Referent: Rüdiger Granz



Forum 4 → Dem Arbeitgeber zum Handeln bewegen ...

Ist-Zustand
 AG mauert bzw. handelt sehr zögerlich

5 BR 1 SBV 2 PR 1 GB

Handlungsmöglichkeiten

Rechtsgrundlagen:

<u>AGG</u>	<u>BetrVG / PersVG</u>	<u>ArbSchG</u>
<ul style="list-style-type: none"> Kein Anti-Mobbing-G Mobbing kein Rechtsbegriff ↳ keine strafbare Handlung Haftung § 278 BGB Betroffener ist beweispflichtig 	<ul style="list-style-type: none"> § 87 BetrVG § 75 PersVG empfehlen! Einigungsstelle nutzen Mobilisierung d. Belegschaft ↳ Notwendig: BV / der Belegschaft ↳ Arb. Vers. / Betr. Vers. ↳ Öffentlichk. Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> AS-Verordnungen Gef. Beurteilung Sicherheit + Gesundheit AS-Maßnahmen Unterstützungen ↳ § 4 ↳ § 5
<p><u>Chancen + Risiken</u></p> <p>Bei Risiken + Nebenwirkungen fragen Sie Ihren ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> § 80 BetrVG § 68 PersVG Allgem. Abschluss einer BV / DV 	

↳ anstoßen
 ↳ strategisch steuern
 ↳ Sensibilisierung
 ↳ Bewußtsein schaffen
 ↳ Rechtsunterlage - Grundlagen
 ↳ Belegschaft einbeziehen



4. Fachtagung

Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb

25. - 27. Sept. 2013, Hamburg

Forum 4:

„Den Arbeitgeber zum Handeln bewegen“

Stichworte für den Workshop:

Der Ist-Zustand: Stellen sich Arbeitgeber dem Thema / Problem ?

Die Handlungsmöglichkeiten: Was tun, wenn der Arbeitgeber sich ver-/weigert ?

Wie können Betriebs- und Personalräte vorgehen ?

Welche rechtlichen Möglichkeiten bestehen ?

Chancen und Risiken?

Die rechtliche Lage:

- Einschlägige gesetzliche Regelungen
- Gerichtsurteile zu Mobbing-Fällen prüfen
- Arbeitsrechtliches Vorgehen
- Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalräten

Das betriebspolitische Handeln ist notwendig:

- Die Zivilcourage jedes Einzelnen
- Die Bereitschaft von BR/PR zu diesem Thema den Konflikt zu suchen / für fairen Umgang zu streiten
- Den Arbeitgeber zum Handeln / zum Unterlassen auffordern
- Signale + Forderungen aus der Belegschaft aufgreifen
- Das Thema „gesunde, menschengerechte Arbeit“ forcieren und einfordern
- Integrierter Arbeits- und Gesundheitsschutz, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
- Erfassung von unfairem Verhalten, Konflikten und Betriebsklima am Arbeitsplatz im Rahmen der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung (nach Arbeitsschutzgesetz)
- Zusammenspiel von Verhaltens- und Verhältnisprävention

Anlagen

> Zusammengestellte Materialien zum Thema

> Foliendarstellung von Harald Lehning, Klärwerk

Rüdiger Granz

Beratungsstelle Arbeit & Gesundheit, Hamburg

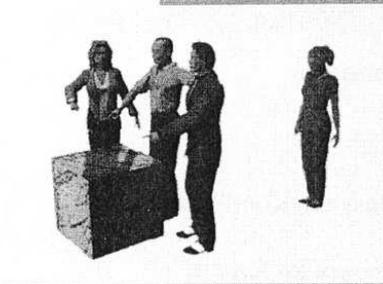
Tel: 040 / 439 28 58

Mail: granz@arbeitundgesundheit.de

1

Definition ‚Mobbing‘

Mobbing ist ...



eine konfliktbelastete „Zusammenarbeit“
am Arbeitsplatz

- unter Kollegen oder
- zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern,

bei der der Betroffene unterlegen ist und

von einer oder einigen Personen

- systematisch und/oder
- über längere Zeit

mit dem Ziel und/oder dem Effekt
des Ausstoßens aus dem Arbeitsverhältnis

direkt oder indirekt angegriffen wird
und diese Angriffe als Diskriminierung
empfindet.



Rechtliche Grundlagen für Mobbing-Opfer

Grundgesetz

- Art. 1 Abs.1:** Die Würde des Menschen ist unantastbar.
Art. 2 Abs.1: Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit.
Art. 2 Abs. 2: Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit.
Art. 3 Abs. 3: Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Betriebsverfassungsgesetz

- § 39:** Sprechstunden des Betriebsrates besuchen
§ 75: Gleichbehandlung und freie Persönlichkeitsentwicklung einfordern
§ 83: Einsicht in die Personalakte nehmen
§§ 84, 85: Beschwerderechte beim Betriebsrat und Arbeitgeber nutzen
§ 119 Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder ahnden

Bürgerliches Gesetzbuch

- § 253** Schadenersatzansprüche für immateriellen Schaden
§§ 823, 826: Schadenersatzansprüche stellen
§ 830 Schadenersatzansprüche an gemeinschaftlich Handelnde stellen
§§ 253, 847: Schmerzensgeld einfordern
§ 273 Leistungsverweigerungsrecht (Zurückbehaltungsrecht) nutzen

Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)

- §§ 1 – 7** Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei im beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen. Der Schutz erfolgt dadurch, dass keine eigenen Verletzungshandlungen vorgenommen werden und durch den Schutz des Arbeitnehmers vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder Dritte.

Mobbing-Prävention und Mobbing-Bekämpfung gehören zu den Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

Eine Reihe von Einzelpflichten des Arbeitgebers sollen einer unwürdigen, inhumanen Behandlung der Beschäftigten entgegenwirken. Er ist verpflichtet, durch positive Arbeitsbedingungen zur freien Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitnehmer/innen beizutragen. Der AG hat dafür zu sorgen, dass diskriminierende Handlungen im Betrieb unterbleiben. Er ist verpflichtet, normale Umgangsformen im Betrieb sicherzustellen. Bei allen Maßnahmen und Anordnungen, die die Arbeitnehmer/innen berühren, sind das Wohl und die Interessen der jeweiligen Arbeitnehmer/innen zu berücksichtigen.

Ansonsten ist der Arbeitgeber schadenersatzpflichtig, weil er die arbeitsvertragliche Pflicht zur Respektierung von Persönlichkeit und Gesundheit des/der Beschäftigten verletzt hat (§ 278 BGB). Bei schweren Fällen kommt Schmerzensgeld/Schadenersatzpflicht (§§ 253, 823, 826, 847 BGB) sowie auch ein Leistungsverweigerungsrecht (**Zurückbehaltungsrecht § 273 BGB**) in Betracht. Haben mehrere durch eine gemeinschaftlich begangene Handlung einen Schaden verursacht, so ist jeder für den Schaden verantwortlich (§ 830 BGB).

Laut § 75 BetrVG hat der AG:

- die Arbeitnehmerinnen und die Arbeitnehmer nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit zu behandeln,
- die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Grundpflichten des AG laut § 3 ArbSchG:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei ihrer Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernde Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.“

4

4. Fachtagung „Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb“

klärwerk

Rechtlicher Rahmen:

- ❖ **Kein Anti – Mobbing – Gesetz;**
- ❖ **AGG liefert Definition (§ 3 Absatz 3);**
- ❖ **Mobbing kein anspruchsbegründender Rechtsbegriff;**
- ❖ **Mobbing grundsätzlich keine strafbare Handlung;**
- ❖ **Mobbing ist eine Erscheinung des Arbeitslebens, deshalb ist die Arbeitsgerichtsbarkeit für Rechtsstreitigkeiten zuständig;**
- ❖ **BAG hat 2007 deutliche Akzente gesetzt, aber ...**

17.09.2013H. Lehning1

In Deutschland gibt es kein „Anti-Mobbing-Gesetz“, wie in einigen anderen EU-Ländern.

Allerdings liefert das AGG in § 3 Absatz 3 eine Definition, die in die BAG Rechtsprechung Eingang gefunden hat (BAG vom 25.10.2007 - 8 AZR 593/06).

AGG § 3 (3):

Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

„Mobbing“ ist kein Rechtsbegriff, deshalb müssen Rechtsverletzungen konkret benannt und begründet werden, wie z. B. Beleidigung, Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder Körperverletzung. Insofern ist „Mobbing“ auch grundsätzlich keine strafbare Handlung.

Das BAG hat 2007 zwar eine Begriffsklärung vorgenommen (s. o) und die Verantwortung und Haftung des Arbeitgebers für die Handlungen seiner sog. Erfüllungsgehilfen festgestellt. Es bleibt aber dabei, dass die Beweislast für die Rechtsverletzungen und die Kausalität beim Arbeitnehmer liegt.

Die rechtliche Bewertung von Mobbing – ein Gesamtüberblick

Strafrechtliche Einschätzung des Mobber-Verhaltens:

- vorsätzliche und fahrlässige Körperverletzung (§§ 223 bzw. 230 StGB)
- Nötigung (§ 240 StGB)
- Beleidigung (§ 185 StGB)
- üble Nachrede (§ 186 StGB)
- Verleumdung (§ 187 StGB)
- Beleidigung trotz Wahrheitsbeweises (§ 192 StGB)
- Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane (§ 119 BetrVG)

Zivilrechtliche Einschätzung des Mobbing-Verhaltens:

- Schadensersatz/Schmerzensgeld (§ § 253, 823 Abs. 1 BGB)
- Widerruf und Unterlassung (analog §§ 1004, 823 BGB)

Arbeitsrechtliche Möglichkeiten gegen Mobber:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Kündigung, Änderungskündigung

Rechtliche Beurteilung des Arbeitgeberverhaltens:

- Anstiftung (§ 26 StGB)
- Beihilfe (§ 27 StGB)
- Unterlassen (§ 13 StGB)
- Schadensersatzpflicht, Schmerzensgeld (§ § 253, 823 Abs. 1 BGB)
- Nichterfüllen der Fürsorgepflicht

Rechtliche Möglichkeiten des Mobbing-Betroffenen

- Beschwerde an den Betriebsrat oder den Arbeitgeber
- Abmahnung des Arbeitgebers
- Kündigung und Schadensersatzklage
- Strafantrag gegen Mobber bzw. Arbeitgeber
- Sühneversuch
- Privatklage gegen den/die Mobber

Rechtliche Möglichkeiten des Betriebsrats

- Strafanzeige, Strafantrag
- Veranlassung von Abmahnung und Entlassung gegenüber Mobbern
- Abschluss einer Betriebsvereinbarung „Mobbing“

6

4. Fachtagung „Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb“ 

BAG vom 25.10.2007 - 8 AZR 593/06

Amtlicher Leitsatz:

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

17.09.2013 H. Lehning 2

In dieser Entscheidung stellt das BAG klar, dass der Arbeitgeber sich nicht hinter seinen Führungskräften verstecken kann, sondern auch für deren Handlungen verantwortlich gemacht werden kann und dafür haftet.

4. Fachtagung „Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb“ 

Einige Orientierungssätze:

Der Arbeitgeber darf das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nicht verletzen. Der Arbeitnehmer hat im Falle einer Verletzung Anspruch auf Beseitigung der fortwährenden Beeinträchtigung und auf das Unterlassen weiterer Verletzungshandlungen

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, seine Arbeitnehmer vor Belästigung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter oder Dritte, auf die er Einfluss hat, zu schützen und ihnen einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

§ 12 Abs. 3 AGG verlangt, dass ... der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen hat.

17.09.2013 H. Lehning 3

Die 3 wichtigsten Orientierungssätze „aus der BAG Entscheidung vom 25.10.2007 zu den Verpflichtungen des Arbeitgebers, die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu schützen und bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen alle erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegen die „Rechtsverletzer“ zu ergreifen.

6

4. Fachtagung „Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb“ 

BAG vom 25.10.2007 - 8 AZR 593/06

Amtlicher Leitsatz:

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

17.09.2013 H. Lehning 2

In dieser Entscheidung stellt das BAG klar, dass der Arbeitgeber sich nicht hinter seinen Führungskräften verstecken kann, sondern auch für deren Handlungen verantwortlich gemacht werden kann und dafür haftet.

4. Fachtagung „Mobbing, Betriebsklima, fairer Umgang im Betrieb“ 

Einige Orientierungssätze:

Der Arbeitgeber darf das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nicht verletzen. Der Arbeitnehmer hat im Falle einer Verletzung Anspruch auf Beseitigung der fortwährenden Beeinträchtigung und auf das Unterlassen weiterer Verletzungshandlungen

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, seine Arbeitnehmer vor Belästigung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter oder Dritte, auf die er Einfluss hat, zu schützen und ihnen einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

§ 12 Abs. 3 AGG verlangt, dass ... der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen hat.

17.09.2013 H. Lehning 3

Die 3 wichtigsten Orientierungssätze „aus der BAG Entscheidung vom 25.10.2007 zu den Verpflichtungen des Arbeitgebers, die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu schützen und bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen alle erforderlichen arbeitsrechtlichen Maßnahmen gegen die „Rechtsverletzer“ zu ergreifen.

Beteiligungsrechte von Betriebsrat (BR) + Personalrat (PR) im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz (Zusammenstellung der wesentlichen Regelungen)

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

- § 80 Allgemeine Aufgaben und Überwachung von Gesetzen
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 Mitbestimmung des BR bei Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie zum betrieblichen Gesundheitsschutz
- § 89 Mitwirkung bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie im betrieblichen Umweltschutz
- § 90 Unterrichts- und Beratungsrechte über die Planung bei Neu-, Um-, Erweiterungsbauten zur Berücksichtigung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über menschengerechte Gestaltung der Arbeit
- § 91 Mitbestimmungsrecht bei Änderungen von Arbeitsplätzen, Arbeitsablauf, Arbeitsumgebung, wenn gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über menschengerechte Gestaltung der Arbeit nicht berücksichtigt werden. Einigungsstelle
- § 45 Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen

Analoge Regelungen nach

Personalvertretungsgesetz (PersVG)

- § 68 Allgemeine Aufgaben und Überwachung von Gesetzen
- § 75 Abs. 3 Nr. 11 Mitbestimmung des PR bei Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie zum betrieblichen Gesundheitsschutz
- § 81 Mitwirkung bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren
- § 75 Abs. 3 Nr. 16 Mitbestimmung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen
- § 51 Personalversammlung – Aufgaben und Befugnisse

Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers nach BetrVG: (keine analogen Regelungen im PersVG)

- § 81 Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern über Gesundheitsgefahren, zu Sicherheit und Gesundheit
- § 82 Abs. 1 Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers über die Gestaltung des Arbeitsplatzes
- § 84 Beschwerderecht des Arbeitnehmers - Nachteilsverbot
- § 85 Behandlung von Beschwerden der Arbeitnehmer durch den BR

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten
- § 4 Allgemeine Grundsätze zur Gestaltung des Arbeitsplatzes
- § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen (vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung)
- § 6 Dokumentation (der Gef. Beurteilung nach § 5)
- § 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge (arbeitsmedizinische Untersuchung)
- § 12 Unterweisung (Anweisung und Erläuterung am Arbeitsplatz zur Vermeidung von Gesundheitsgefahren)
- § 17 Rechte von Beschäftigten (Vorschläge ggü. Arbeitgeber, Behörde einschalten)

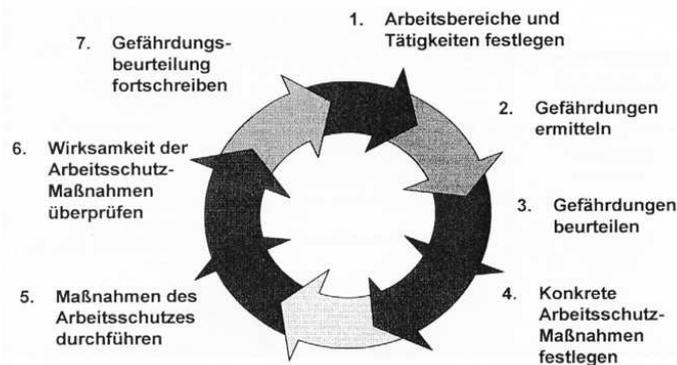
Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 5 ArbSchG)

- ➔ Gestaltung / Einrichtung von Arbeitsstätte und Arbeitsplatz
- ➔ Physikalische, chemische und biologische Einwirkungen
- ➔ Gestaltung, Auswahl, Einsatz von Arbeitsmitteln, Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten, Anlagen sowie den Umgang damit
- ➔ Arbeits-/ Fertigungsverfahren, Abläufe, Arbeitszeit und deren Zusammenwirken (dies schließt die psychischen Belastungen mit ein)
- ➔ Qualifikation / Unterweisung der Beschäftigte

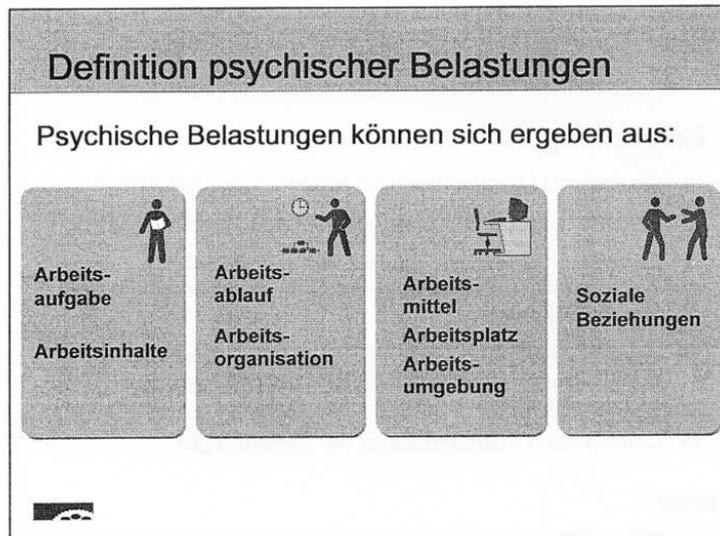


7 Schritte zur Gefährdungsbeurteilung



Aus: GDA-Leitlinie 2008

9



Mögliche negative Belastungsfolgen

	kurzfristige, aktuelle Reaktionen	langfristige, chronische Reaktionen
physiologisch, somatisch	<ul style="list-style-type: none"> erhöhte Herzfrequenz Blutdrucksteigerung 	<ul style="list-style-type: none"> psychosomatische Beschwerden (z.B. Verspannungen) Depression
psychisch (Erleben)	<ul style="list-style-type: none"> Frustration Ärger, Wut 	
verhaltensmäßig	<ul style="list-style-type: none"> Leistungsschwankung Fehler Konflikte Rückzug (Isolierung) 	<ul style="list-style-type: none"> vermehrter Konsum von Alkohol und Nikotin Fehlzeiten Mobbing Isolierung

Quelle: HVBG und BAuA

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) Textauszug

§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.
(...)

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.
(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten
1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.
(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

§ 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben **sowie die physische und die psychische** *) Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
 2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
 3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
 - 4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;**
 5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
 6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
- (...)

§ 5 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.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

6. psychische Belastungen bei der Arbeit. *)

§ 6 Dokumentation

Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. (...)

§ 12 Unterweisung

- (1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.
- (2) Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den Entleiher. Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers bleiben unberührt.

***) Aktualisierung 20.09.2013: Bundesratsbeschluss**