

# STRESS LASS NACH!



## MEHR ERHOLUNG – MIT MEINER GEWERKSCHAFT GPA

[www.gpa.at/betriebsrat](http://www.gpa.at/betriebsrat)

[www.gpa.at](http://www.gpa.at)



**gpa**  
MEINE  
GEWERKSCHAFT

# 10

## Tipps für BetriebsrätInnen

Der Wirtschaftsmotor brummt, die Auftragsbücher der Unternehmen sind voll.

Aber nicht nur Maschinen laufen wieder auf Hochtouren. Auch die Belastung für ArbeitnehmerInnen steigt.

Viele Beschäftigte geraten dabei an ihre Leistungsgrenzen, das gefährdet auch ihre Gesundheit.

Als BetriebsrätIn kannst du einiges zur Verbesserung dieser Situation beitragen und deine/n ArbeitgeberIn dazu bringen, für Entlastung zu sorgen.



# 1.

## Stressbelastung einschätzen

Verschaffe dir einen Überblick zur Stressbelastung in deinem Betrieb. Eine gute Orientierung erhältst du durch die Beantwortung folgender Fragen:

- Sind Überstunden an der Tagesordnung oder nur in Ausnahmefällen notwendig?
- Ist für ausreichend Erholung durch Pausen gesorgt oder bleibt dafür zu wenig Zeit?
- Werden frei werdende Stellen eingespart oder rasch nachbesetzt?
- Können deine KollegInnen problemlos ihren Jahresurlaub nehmen?
- Kommen KollegInnen zur Arbeit, auch wenn sie eigentlich krank sind?
- Kommt es oft vor, dass KollegInnen kurzfristig einspringen müssen?
- Zeigt sich die Stressbelastung auch durch einen Anstieg bei den Krankenständen?



## 2.

### **Smartphone, Laptop und Co als Stressoren bedenken**

Technische Möglichkeiten machen die Arbeit heute oftmals unabhängig von Ort und Zeit. Um negativen Folgen des Verschwimmens von Arbeit und Freizeit vorzubeugen und Dauererreichbarkeit auszuschließen, sind klare Regelungen ratsam. Mögliche Punkte dabei sind:

- Erreichbarkeitszeiten definieren - Recht auf Nichterreichbarkeit vereinbaren
- Diensthandy nach Arbeitsende abschalten
- Führungskräfte schicken nach Dienstschluss oder am Wochenende keine E-Mails an Beschäftigte
- E-Mail-Server zu vereinbarten Zeiten abschalten
- Auch im Home-Office Arbeitszeiten aufzeichnen und die Einhaltung der Ruhezeiten sicherstellen



# 3.

## Überstundenpauschalen und All-In-Verträge checken

Eine Überstundenpauschale oder ein All-In-Vertrag bedeuten nicht, dass alle Überstunden automatisch abgedeckt sind. Schon gar nicht bedeutet sie, dass rund um die Uhr gearbeitet werden darf.

Achte daher insbesondere auf folgende Punkte:

- Auch bei einer All-In-Vereinbarung und Überstundenpauschalen dürfen nicht mehr Arbeitsstunden geleistet werden, als gesetzlich erlaubt sind. Alle Zeiten, die dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, gelten als Arbeitszeit, egal ob am Arbeitsplatz, unterwegs bei Kunden oder zu Hause im Home-Office.
- Angeordnete Überstunden nach der 10. täglichen und 50. wöchentlichen Arbeitsstunde können per Gesetz ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden.

Der GPA-All-In-Rechner überprüft, ob bei einem All-In-Bezug die tatsächlich geleisteten Überstunden abgedeckt sind: <https://rechner.allinrechner.at/>



# 4.

## Verantwortung des/der ArbeitgeberIn einfordern

Damit der Stress bei der Arbeit nachlässt, musst du ihn als BetriebsrätIn zum Thema machen. Über die tatsächliche Umsetzung von Maßnahmen zur Entlastung entscheiden meist Führungskräfte. Bei akuten Überlastungssituationen solltest du als BetriebsrätIn umgehend das Gespräch mit der zuständigen Führungskraft suchen. Weise z.B. auf diese Punkte hin:

- Gegen Stress und Überbelastung sollten alle an einem Strang ziehen. Gemeinsam entwickelte Strategien und Maßnahmen sind dabei immer die besten.
- Gute Arbeitsbedingungen und weniger Stress machen sich auch für den Betrieb bezahlt: durch zufriedenerere MitarbeiterInnen und damit verbunden höhere Produktivität und weniger Fluktuation.
- Führungskräfte haben gegenüber ihren MitarbeiterInnen Verantwortung zum Schutz vor Überlastung, diese gilt es nachdrücklich einzufordern.



# 5.

## Arbeitsplatz- evaluierung überprüfen

Stress und andere krankmachende Arbeitsbedingungen sind aktiv zu bekämpfen. Dazu ist der/die ArbeitgeberIn sogar gesetzlich verpflichtet. Als BetriebsrätIn hast du das Recht, die dafür erforderlichen Prozesse in allen Phasen mitzubestimmen. Folgende Punkte sind dabei besonders wichtig:

- Eine Befragung der MitarbeiterInnen ist noch keine Evaluierung nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz! Es braucht auch die tatsächliche Umsetzung von Maßnahmen.
- Nimm Einsicht in die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente deines Betriebes, um zu überprüfen, ob der Evaluierungsstand noch aktuell ist.
- Wenn sich nach deiner Einschätzung die Stressbelastung im Betrieb zuspitzt, kannst du eine Aktualisierung der Maßnahmen gegen psychische Belastungen verlangen.
- Arbeits- und OrganisationspsychologInnen liefern wichtige Expertise und sollten bei der Evaluierung möglichst beigezogen werden.



# 6.

## **Stressbelastung im Zuge der Wirtschaftsgespräche thematisieren**

Unternehmensentscheidungen wie Umstrukturierungen, Personalkürzungen und Kosteneinsparungen haben nicht zuletzt Auswirkungen auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Um dies im Betrieb zum Thema zu machen, können auch die Beratungsgespräche zwischen Betriebsrat und ArbeitgeberIn genutzt werden. Mögliche Anknüpfungspunkte und Forderungen dabei:

- Arbeitszeitsituation thematisieren: Überstunden, Urlaub, Personalbemessung etc.
- Arbeitszeit-Bilanzen einfordern, Schlüsse daraus ziehen und verbindliche Schritte ableiten



# 7.

## **Führungskräfte als Schlüsselpersonen sensibilisieren**

Im Hinblick auf die psychische Belastungssituation der ArbeitnehmerInnen tragen Führungskräfte viel Verantwortung. Dafür müssen sie wissen, worauf es bei gesundheitsförderlicher Führung ankommt und sich auch ihrer Vorbildwirkung bewusst sein. Oftmals stehen sie aber selbst unter Druck und haben nicht ausreichend Handlungsmöglichkeiten, um ihre MitarbeiterInnen vor Stress zu schützen. Führungskräfte sollten daher zu folgenden Themen geschult und sensibilisiert sein:

- Zusammenhänge zwischen Führung und Gesundheit
- Fürsorgepflicht und Verantwortung zur Prävention
- Stellenwert psychischer Gesundheit
- Gestaltungsaspekte gesundheitsförderlicher Arbeit
- Gesunde Selbstführung und Vorbildfunktion



# 8.

## **Betriebliche Gesundheitsförderung voranbringen**

Schon einfache Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung können dazu beitragen, Stress zu reduzieren und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu erhöhen.

Wichtige Kriterien dabei sind:

- Maßnahmen sollen nicht nur am Gesundheitsverhalten der einzelnen Personen ansetzen, sondern vor allem auf die Verbesserung der Verhältnisse bei der Arbeit abzielen. Stressbewältigungskurse und Vergünstigungen im Fitnesscenter allein ändern nichts an den betrieblichen Ursachen von Stress.
- MitarbeiterInnen einbinden. Sie wissen am besten, mit welchen Maßnahmen sich die Arbeit gesundheitsförderlicher gestalten lässt.
- Einzelne isolierte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung nutzen wenig. Gesundheit muss als Teil der Unternehmenskultur verstanden werden und bei wichtigen betrieblichen Entscheidungen immer eine Rolle spielen.
- Betriebliche Gesundheitsförderung darf den ArbeitnehmerInnenschutz nicht ersetzen, sondern ist die Kür nach der Pflicht.



# 9.

## Stärke dich mit gewerkschaftlicher Organisation

Binde deine KollegInnen bei der Verbesserung der Arbeitssituation ein und gewinne sie als Gewerkschaftsmitglied. Mache ihnen deutlich,

- dass es gesetzliche und kollektivvertragliche Schutzregelungen nur dank des Einsatzes der Gewerkschaftsbewegung gibt.
- dass Verbesserungen nur mit einer starken Gewerkschaft mit vielen Mitgliedern durchsetzbar sind.
- dass du als Betriebsrat den Rückhalt einer gewerkschaftlich gut organisierten Belegschaft brauchst, vor allem in Konfliktsituationen mit dem Management.



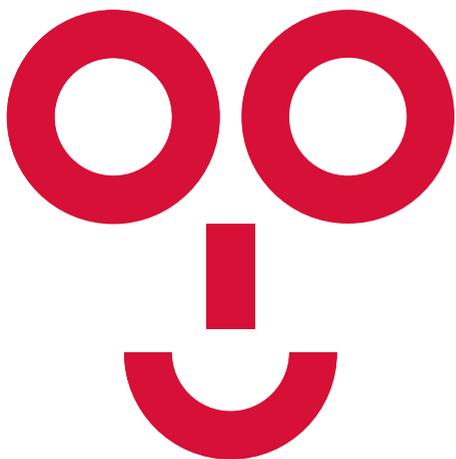
# 10.

## Rechte durchsetzen

Wenn dein/e ArbeitgeberIn nichts gegen die Stressbelastung im Betrieb unternimmt, braucht es vielleicht auch Druck und Unterstützung von außen. Hilfreich kann es z.B. sein, die Arbeitsinspektion ins Boot zu holen.

Deren konkrete Angebote und Aufgabe sind:

- Die Beratung von BetriebsrätInnen zu allen Fragen der Gesundheit und Sicherheit
- Die Kontrolle der Einhaltung der Höchstarbeitszeiten
- Die Überprüfung der Evaluierungspflicht psychischer Belastungen und in Verbindung damit die Einforderung konkreter Maßnahmen zur Reduzierung von Stress
- Informationen und Beschwerden können jederzeit und auch anonym an das zuständige Arbeitsinspektorat übermittelt werden. Jede Meldung wird vertraulich behandelt.



**ICH MACH  
MICH STARK!**  
MIT MEINER GEWERKSCHAFT

001234567  
Max Mustermann  
gültig bis: 12/2023

**OGBcard**



3:44

**gpa** MEINE  
GEWERKSCHAFT

[mitgliedwerden.gpa.at](http://mitgliedwerden.gpa.at)

**100%**  
SCHUTZ IM  
ARBEITSLEBEN



# DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

Daten und Fakten  
zu Leistungen  
und Erfolgen der  
Gewerkschaft GPA  
im Jahr 2020.

## 279.965

Mitglieder sind  
unsere Stärke!

53% Männer  
47% Frauen

## 170

Kollektivverträge für  
**2.000.000** ArbeiterInnen  
und Angestellte erfolgreich  
verhandelt!

## 198 MIO.

Euro an Rechtsansprüchen für  
GPA-Mitglieder  
durchgesetzt!  
Der Betrag umfasst Ge-  
richtsurteile,  
Vergleiche, Interventionen  
und  
Sozialpläne.

## 100.000

Kurzarbeitsanträge über-  
prüft.

Kurzarbeit sichert  
1,3 Mio. Arbeitsplätze!

## 14.000

gewerkschaftlich  
organisierte  
BetriebsrätInnen  
sind unser  
starkes Netzwerk!

## 98%

der unselbständig  
Beschäftigten  
sind durch  
gewerkschaftliche  
Kollektivverträge  
geschützt!  
Nur der Kollektiv-  
vertrag sichert  
regelmäßige  
Gehaltserhöhungen,  
Urlaubs- und  
Weihnachtsgeld.



