



SOS Stress

Informationen + Handlungshilfen

GP  **djp**

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER



Impressum:

Herausgeber: Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Redaktion: GPA-DJP Arbeit und Technik, Mag.° Clara Fritsch

Layout: GPA-DJP Marketing, Eveline Pelzer

Fotos: Bilderbox

Wien, Oktober 2007

Vorwort

Seit über einem Jahrzehnt wird die Broschüre **SOS Stress** immer wieder nachgefragt. Seit Erscheinen der Erstauflage hat die GPA-DJP eine Vorreiterrolle bei der Thematik Stress. Mittlerweile boomt die Ratgeberliteratur, die Internetangebote und die Unternehmensberatungsszene zum Thema Stress und Burnout. Viele dieser Angebote wollen helfen, Stress individuell zu bewältigen; Entspannungstechniken, Freizeitverhalten oder Kommunikationsstil sollen verändert werden und zu mehr Gelassenheit führen. Wir wollen mit unserer Broschüre einen Schritt weiter gehen!

Für uns stehen die Stressfaktoren im Arbeitsleben im Zentrum. Arbeitsbedingten Stress zu erkennen, zu benennen und zu bekämpfen ist Ziel von **SOS Stress**. Stressreduktion setzt hier nicht bei den Einzelnen an, sondern bei den Rahmenbedingungen, die die Einzelnen an ihrem Arbeitsplatz vorfinden. Es geht darum, diese Arbeitsbedingungen stressfreier zu gestalten!

Stress ist in unserem Arbeitsalltag Normalität geworden. Damit das nicht so bleibt, hat die Abteilung für Arbeit & Technik der GPA-DJP die Broschüre überarbeitet, neu aufgelegt und informiert darin über Entstehung und Auswirkung von arbeitsbedingtem Stress. Kernstück der Broschüre sind die zahlreichen Instrumente zur innerbetrieblichen Stressreduktion (z.B.: Argumentationshilfen, rechtliche Grundlagen, eine Muster-Betriebsvereinbarung gegen Stress). Angebote im Internet und in der Fachliteratur wurden daraufhin untersucht, ob sie sich für die innerbetriebliche Praxis eignen und in einer übersichtlichen Linkliste im Anhang zusammengestellt. ArbeitnehmerInnen und Betriebsräte/-rätinnen erhalten so ein breites Spektrum an Lösungsansätzen und können sich die "Rosinen herauspicken", die für ihre Situation am besten geeignet sind.

Wolfgang Katzian

Vorsitzender





Inhalt

Stress - Was ist das eigentlich?	5
Stress - eine Volkskrankheit?	7
Stressursachen am Arbeitsplatz	9
Stressquellen am Arbeitsplatz.....	9
Stressfolgen am Arbeitsplatz	10
Stress im Detail	11
Stress + Arbeitslosigkeit.....	11
Stress + Frauen	11
Stress + Burnout	12
Stress + Mobbing	13
Betriebsrat - Was tun? Strategien gegen Stress.....	14
Recht im Stress	14
Argumente + Instrumente für innerbetrieblichen Stressabbau	16
Zielgruppe: Beschäftigte	16
Zielgruppe: Interessenvertretung	17
(Betriebsrat und Sicherheitsvertrauensperson)	17
Zielgruppe: Unternehmensleitung	17
Infobox: Praktische Materialien der ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen	19
Forderungen und Vorschläge der Gewerkschaft	20
Nachwort	21
Anhang	22
Mitmischen statt Auslöffeln...	22
Musterbetriebsvereinbarung	23
Empfehlungen (Linksammlungen + Literatur)	26
Adressen	35

Stress - Was ist das eigentlich?

Seit Jahrzehnten wird festgestellt, dass Stress am Arbeitsplatz und in der Freizeit zunimmt. Ist Stress nach oben hin unbegrenzt oder gibt es eine natürliche Obergrenze? Reden wir überhaupt alle vom selben Phänomen, wenn wir "Stress" sagen? Wie kann man gegen Stress vorgehen? Auf diese Fragen wird die Broschüre SOS Stress antworten.

Ganz allgemein wird Stress als körperliche und psychische Reaktion auf Anforderungen definiert, denen wir uns nicht gewachsen fühlen. Stress wird von jedem Menschen anders wahrgenommen und verarbeitet. Eigentlich sollte aber von Stress erst gesprochen werden, wenn seine Ursachen (z.B. Personalknappheit) und Auswirkungen (z.B. Muskelverspannungen, Bluthochdruck) über mehrere Stunden und Tage permanent vorhanden ist. Sonst besteht die Gefahr zu allgemein zu werden und die Thematik zu verwässern.

Stress hatte in der menschlichen Entwicklungsgeschichte die Funktion, in extremen Gefahrensituationen ohne lange zu überlegen alle körperlichen Reserven auf der Stelle zu mobilisieren. Schließlich musste man rechtzeitig vor der Gefahr fliehen oder sich gegenüber der Gefahr verteidigen.

Hormonell passiert in einer solchen Belastungssituation folgendes: Das Gehirn leitet ein Signal über das Nervensystem weiter. Das veranlasst u.a. die Nebennierenrinde, Hormone auszuschütten. Zum Beispiel das "Fluchthormon" Adrenalin, das "Angriffshormon" Noradrenalin oder das dämpfenden Hormon Serotonin, welches dafür sorgt, dass das eher langsame Großhirn ausgeschaltet wird - man kommt nicht zum nachdenken. Adrenalin und Noradrenalin beschleunigen den Herzschlag. Gleichzeitig werden Energiereserven (Zucker, Fett) freigesetzt und an die Muskeln weitergeleitet, wo sie durch Muskelarbeit sofort verbrannt werden.

Um diese überlebensnotwendigen Energien aufzubringen, werden andere Funktionen abgeschaltet. So werden Verdauungsprozesse eingeschränkt (Magen, Darm) und die Leistung des körpereigenen Abwehrsystems (Haut, Immunsystem) heruntergefahren. Unter Stress sind daher ungewöhnlich hohe Leistungen möglich - ursprünglich allerdings körperliche Leistungen.

Es handelt sich im Grunde um eine **gesunde Reaktion auf ungesunde Umweltbedingungen**. Auch heute noch ist Stress ein lebenswichtiges Warnsignal, das dem Selbstschutz dient, indem es Leistungsgrenzen eindeutig aufzeigt - über körperliche Symptome. Und Stress ermöglicht ein hohes Leistungsniveau - zumindest kurzfristig.

Heutzutage kann der Stress am Arbeitsplatz selten in körperliche Aktivität umgesetzt werden. Folglich werden die ausgeschütteten Hormone nicht verbraucht, die zusätzlich mobilisierten Fett- und Zuckerreserven nicht verbrannt. Wenn der Anspannung keine oder zu kurze Entspannungsphasen folgen, wird es gefährlich.

Bei der Entstehung von Stress spielen neben diesen biologischen Vorgängen immer noch andere Faktoren mit.

- **persönliches Empfinden:** Was für die Einen bereits schwer belastend ist, empfinden andere noch als anregende Herausforderung, als kreativen Kick.
- **bereits Erlebtes:** Manche rechnen aufgrund ihrer gemachten Erfahrungen schon von vornherein damit, dass ein Arbeitsauftrag in Chaos und Stress ausarten wird. Während Andere, denen diese Erfahrung fehlt, unbelasteter an die Sache herangehen.
- **Strategien im Umgang mit Stress:** Manche werden schon bei der Aussicht auf Stress nervös und fahrig, andere legen sich lange to-do-Listen zurecht und die dritte



biologischer Prozess

Stressfaktoren

Stress durch Arbeitsgestaltung

Gruppe lässt alles gelassen an sich herankommen und erledigt Aufgaben gerne auf den "letzten Drücker".

- **Unterstützung:** Besteht innerhalb der Belegschaft, seitens der Führungskräfte oder auch im Privatleben eine Unterstützung während stressiger Arbeitsphasen, ist die psychische und physische Belastung merkbar geringer. Wer ein offenes Ohr für seine/ihre Probleme findet, hat es leichter bei deren Bewältigung.
- **Kontrollmöglichkeiten:** Hat man die Möglichkeit Arbeit abzugeben, Deadlines zu verschieben oder anderwärtig die Situation zu entlasten, ist die Stressgefahr wesentlich geringer. Kommt allerdings zu einer geringen Kontrollmöglichkeit auf den Arbeitsablauf auch noch eine hohe Eigenverantwortung dazu, ist Stress unweigerlich vorprogrammiert.
- **Arbeits- und Organisationsgestaltung:** Hier liegen die wesentlichsten Ursachen von Stress: z.B. Personalknappheit, Zeitdruck und Überstunden, Gehaltsunzufriedenheit, Monotonie, instabile Arbeitsverhältnisse, großes Gefahrenpotential bei der Arbeit (z.B. durch chemische Stoffe), mangelnde Mitentscheidungsmöglichkeiten, starre Arbeitszeitgestaltung, etc.
- **externe Ereignisse:** Diese Kategorie von Stressverursachern ist kaum beeinflussbar, weder im Arbeitsleben noch privat. Man kann sich weder das Wetter aussuchen, wenn der Außentermin im strömenden Regen erledigt werden muss, noch können Schulprobleme der Kinder vorhergesehen werden.

Stress wurde und wird oft als Persönlichkeitsproblem dargestellt, als mangelnde Anpassungsfähigkeit und Leistungsschwäche. Dass Arbeitsgestaltung und -organisation selbst jedoch die Ebene ist auf der Stress ausgelöst und somit auch eingedämmt werden kann, wurde weniger häufig diskutiert. Internationale Untersuchungen beweisen aber, dass langfristige Stressverursacher vielmehr auf der organisatorischen bzw. strukturellen Ebene als auf der persönlichen Ebene zu finden sind.

Nur Appelle, das persönliche Freizeit- und Gesundheitsverhalten zu ändern, sich aber nicht an den vorhandenen Arbeitsstress und seine Ursachen heranzuwagen, heißt Symptome anzusprechen und bestenfalls kosmetisch zu behandeln. Jedoch sieht man gleichzeitig über einen wesentlichen Teil der Ursachen hinweg. Damit ist keine langfristige und nachhaltige Wirkung zu erzielen. Wer jeden Tag joggen geht, um Aggressionen abzubauen, ändert nichts an der Zeitknappheit am Arbeitsplatz.



Stress - eine Volkskrankheit?

Auf die Frage, ob sie "Stress in der Arbeit" haben, antworten die Meisten mit "ja". Der Arbeitsdruck nimmt zu und die Freizeit wird nicht mehr als entspannend erlebt, weil die Arbeit immer mehr in das Freizeitleben hineinspielt.

Die Auswirkungen sind deutlich sichtbar. Es ist belegt, dass Menschen, die unter hohem psychischen Druck und mit geringem Handlungsspielraum arbeiten, um 50 % mehr und um 60 % - 160 % längere Krankenstände haben als Beschäftigte, die nicht unter diesem Arbeitsstress leiden. Stress äußert sich auf mehreren Ebenen:

- **kognitiv / gedanklich:** Konzentrationsstörungen, Gedankenkreisel, langfristiges Gedankenabschweifen, Blackout, Scheuklappen denken, deutlich nachlassende Merkfähigkeit, Realitätsflucht, Tagträume, Alpträume.
- **emotional:** Schreckhaftigkeit, Panik, Aggressionsbereitschaft, Angst, Unsicherheit, Unzufriedenheit, Unausgeglichenheit, Nervosität, Gereiztheit, Depression, Apathie, Hypochondrie.
- **sozial / verhaltensbezogen:** sozialer Rückzug, Konzentration auf ganz wenige Bezugspersonen, Desinteresse, Konflikte im Arbeits- und Familienleben, steigender Alkohol-, Zigaretten- und/oder Medikamentenkonsum; wenig Bewegung.
- **muskulär:** Fingertrommeln, Fußwippen, Zähneknirschen, Faustballen, Nägelbeißen, Muskelzittern, Krampfneigung, Rücken- und Schulterverspannungen, Kopfschmerzen.
- **vegetativ / hormonell:** trockener Mund, Kloß im Hals, flaves Gefühl im Magen, weiche Knie, Tränen, Engegefühl in der Brust, Herzrasen, Herzstolpern, übermäßiges Schwitzen, hoher Blutdruck, Verdauungsbeschwerden, Schlafstörungen, chronische Müdigkeit, Anfälligkeit für Infektionen, Veränderungen des Cholesterinspiegels, Hautveränderungen, Atembeschwerden, Migräne, Wahrnehmungsstörungen (z.B. Einengung des Sichtkreises).
- **Pathologische Krankheiten, die u.a. auf Stress oder Burnout zurückgeführt werden können:** Bronchitis, Diabetes, Schilddrüsen- sowie Magen-Darm-Erkrankungen, Krebs, Herz-Kreislauf-Krankheiten, rheumatische Arthritis, Fettleibigkeit, Tuberkulose.

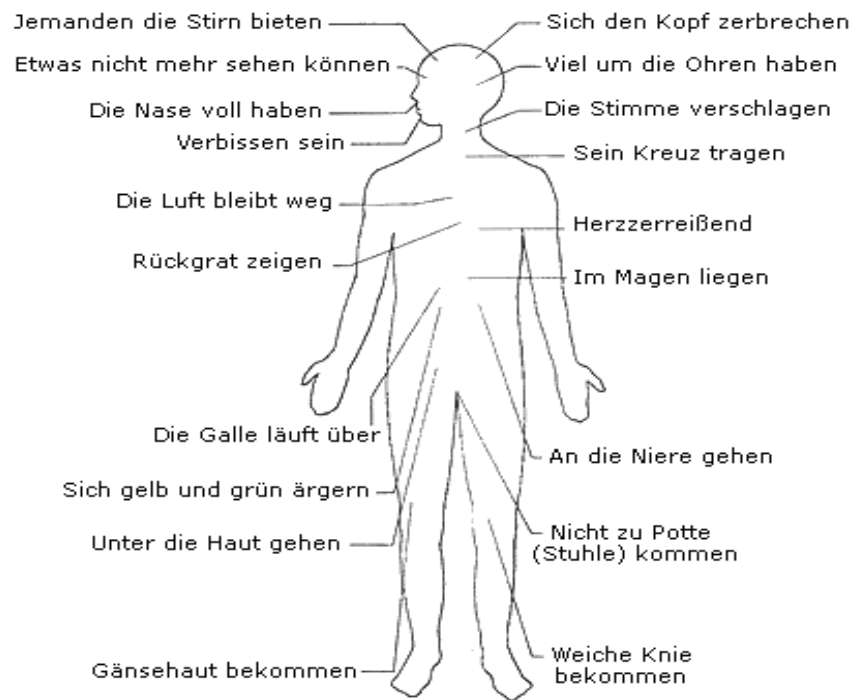
Ein einziges dieser Anzeichen alleine ist noch kein Alarmsignal für negativen Stress. (Das flave Gefühl im Magen kann auch daher stammen, dass Sie sich kürzlich verliebt haben.) Treten die Symptome allerdings gehäuft und über einen längeren Zeitraum hin auf, sind ernste Gefahren vorhanden.

Auswirkungen von Stress





Zahlreiche Sprachgewohnheiten verweisen auf stressige Lebenssituationen bzw. deren körperliche Symptome:



Bildquelle: IG Metall (Hg.), Mobbing, Frankfurt/M. 1997
 Internet: www.sozialnetz.de/ (06-03-07)

Stress kostet Geld

Es liegt auf der Hand, dass sich aus einer stressigen Situation zusätzlich zum individuellen Leiden volkswirtschaftliche Folgekosten ergeben. Gestresste Menschen verbreiten meist ein unproduktives Arbeitsklima, verhalten sich unkollegial, machen häufiger Fehler, sind oft krank, wechseln häufiger den/die ArbeitgeberIn und scheidem im schlimmsten Fall vorzeitig aus dem Berufsleben aus, wodurch wertvolles Know-how verloren geht.

So entgehen nicht nur dem/der ArbeitgeberIn Werte, sondern auch den Versicherungen fehlen Beitragsjahre bzw. müssen sie die Kosten in Form von Krankenständen, Rehabilitation und Frühpensionen tragen. Vorbeugen statt Reparieren ist daher auch aus volkswirtschaftlicher Sicht angesagt.

Stressursachen am Arbeitsplatz

Eine Umfrage zu Arbeitsbedingungen, durchgeführt von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Jahr 2005, stellte fest, dass jede/r fünfte (22 %) unselbständig Erwerbstätige unter Stress arbeitet. Mit hoher Geschwindigkeit müssen 72 % der ÖsterreicherInnen arbeiten. Am häufigsten wird der Stress von den KundInnen und KlientInnen verursacht (70 %). Am ehesten kann man sich bei Stressbelastung Unterstützung bei KollegInnen holen (73 %).

Die Ursachen für Stressbelastungen und -folgen werden in der öffentlichen Diskussion eher im privaten Bereich gesucht. Die Rede ist dann von Freizeitstress, Einkaufsstress, Urlaubsstress, Beziehungsstress, Familienstress. Doch zwischen Berufs- und Privatleben gibt es einen engen Zusammenhang. Sie existieren nicht von einander abgekoppelt, sondern berühren und beeinflussen einander. Wer im Beruf ständiger Hektik ausgesetzt ist, wird im Privatleben nur schwerlich die Ruhe in Person darstellen können.

Stress, und das damit verbundene Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz wählen die Menschen aber nicht freiwillig. Sie gehen Arbeitsverhältnisse ein, weil sie auf das Arbeitsentgelt angewiesen sind. Daher sind Risiken am Arbeitsplatz nicht vergleichbar mit Risiken, die Menschen überwiegend freiwillig in ihrer Freizeit auf sich nehmen.

Stressquellen am Arbeitsplatz

... haben meist mit Überforderung zu tun. Aber auch Unterforderung (z.B. Zeit totschlagen müssen, nicht den Qualifikationen entsprechend eingesetzt sein) führt zu Stress. Stressquellen können grob unterschieden werden nach:

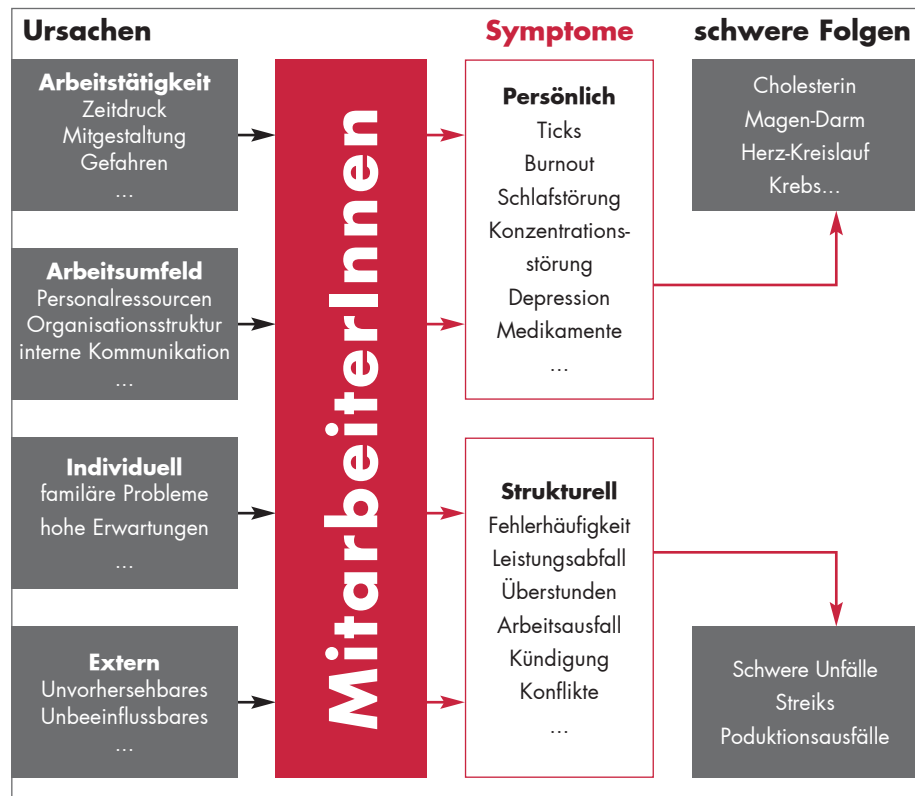
- **Stressquellen in der Arbeitstätigkeit:** Monotonie, Gefährliche Tätigkeit, Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck, nicht beeinflussbare Dauer und Lage der Arbeitszeit, fehlende Gestaltungs und Entscheidungsmöglichkeiten.
- **Stressquellen im Arbeitsumfeld:** Leistungs- und Verhaltenskontrolle, unklare Zuständigkeiten, Arbeitsplatzunsicherheit, zweideutige Kommunikation, schlechte Aufstiegschancen, unsolidarisches Betriebsklima, Rollenkonflikte, mangelnde Information über Veränderungen.
- **Stressquellen im individuellen Verhalten:** Selbstüberforderung, Ignorieren eigener Leistungsgrenzen, Arbeiten trotz Krankheit, belastendes Freizeitverhalten.

Stressende individuelle Verhaltensmuster werden durch Stressquellen im Arbeitsumfeld und in der Arbeitstätigkeit zusätzlich gefördert. Schlechte Arbeitsqualität beschädigt unweigerlich die Lebensqualität. Eine Arbeit, bei der sich Kopf und Herz niemals entspannen, von beruflichen Sorgen lösen können, birgt nicht nur Risiken für die körperliche Gesundheit, sondern gefährdet langfristig auch emotionale Beziehungen zu PartnerInnen, FreundInnen, Kindern.

internationale Studie



Modellhaft dargestellt, sehen die Ursachen und Folgen von Stress folgender Maßen aus:



Stress Ursache - Wirkungs-Modell

Stressfolgen am Arbeitsplatz

Wer Stress am Arbeitsplatz hat, versucht es zuerst meist mit - mehr oder weniger erfolgreichen - Anpassungsstrategien (Coping-Strategien). Im besten Fall kann ein/e gestresste/r MitarbeiterIn die Arbeit an andere abgeben. Im guten Fall, erhöht sich die Konzentration für einen bestimmten Zeitraum, man macht Überstunden und dafür gibt es zum Ausgleich entspannende Zeitphasen. Im schlechten Fall versucht die gestresste Person schneller zu arbeiten. Dafür bleiben dann die Sorgfalt und die Überprüfung der Ergebnisse auf der Strecke. Wer gestresst ist, verzichtet zunehmend auf Arbeits- oder auf Essenspausen.

Im schlechtesten Fall manifestiert sich der Stress körperlich und beeinträchtigt die Gesundheit und das Privatleben. All diese Erstversuche, Stress abzubauen, beruhen meist auf individuellen Handlungen, dem Gutwill von KollegInnen und Vorgesetzten, und sind keine langfristige Strategie gegen Stress. Nachdem jeder Mensch eigene Stressverarbeitungsstrategien, eigene Reaktionsmuster und eigene Erfahrungen mit Stress hat, hat auch jede/r eine eigene Belastungsgrenze. Dennoch können strukturelle Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitszeit, Unterstützung im Team, etc.) am meisten zu einer Reduktion von Stress beitragen, weil nicht der/die Einzelne alleine vor sich hin "wurstelt". Nachhaltige Strategien haben eine **Verbesserung der Arbeitsbedingungen** zum Ziel.



persönlicher Umgang mit Stress

Stress im Detail

Stress + Arbeitslosigkeit

Um Stress auszulösen reicht es oft schon, dass von Entlassungen im Betrieb gesprochen wird, ohne, dass konkrete Namen genannt werden. Auch der Arbeitsplatzverlust des/der Kollegen/in verursacht erheblichen psychischen Stress. Positive Effekte ergonomischer Verbesserungen an den Arbeitsplätzen werden durch den zunehmenden Arbeitsdruck wieder aufgesogen. Der Druck, körperliche Warnsignale zu überhören, wird immer höher. Unter dem Strich steht eine krankmachende Stressbelastung. **Arbeitsplatzangst wird zum Stressfaktor Nr. 1.**

Stress abbauen - Arbeitsplätze sichern. In der Kombination beider Ziele liegt für die Gewerkschaften eine große Chance: Maßnahmen gegen Stress zu setzen heißt über Maßnahmen gegen Stress auf die Verteilung von Arbeit einzuwirken. Denn wenn wir abwägen, welche Möglichkeiten wir haben, auf betrieblicher Ebene Arbeitsplatz sichernd zu agieren, zeigt sich, dass die Durchsetzung von stärkerer Belegschaftsbeteiligung, von Qualifikationsrechten, von stärkerer Mitbestimmung in Personalfragen, nicht nur Maßnahmen gegen Stress, sondern auch ein Stück **Beschäftigungssicherung** sein können. Das Thema Stress ist kein Nebengleis, sondern Kernbereich gewerkschaftspolitischen Handelns. Kollektive Regelungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene gegen Stress sind und bleiben daher bewusste politische **Zielsetzung der GPA-DJP**. (Zu konkreten Forderungen siehe Kapitel: Strategien gegen Stress, Forderungen der Gewerkschaft).

Stress + Frauen

Die meisten Stress-Auslöser stehen in direktem Zusammenhang mit dem Geschlecht. Wer hat meist die niedrigere hierarchische Position und dadurch den geringeren Entscheidungsspielraum und die geringeren Kontrollmöglichkeiten über Arbeitsstil, Arbeitsdauer und Arbeitsbedingungen? Wer hat den höheren Zeitdruck nicht nur in der Arbeit, sondern auch durch die Verantwortung gegenüber der Familie? Wer arbeitet in jenen Branchen, in denen eher schlecht bezahlt wird und geringere Personalressourcen, also mehr Zeitdruck vorhanden sind (z.B. Handel)? Und wer arbeitet vorwiegend in Branchen mit unzusammenhängenden Randarbeitszeiten - immer wenn gerade viel los ist, wird angestellt, dazwischen ist "Pause" (z.B. Reinigung, Gastgewerbe)? Laut einer internationalen Umfrage zu Arbeitsbedingungen sind vorwiegend die Beschäftigten in den Branchen Gesundheit und Erziehung von Stress betroffen und wer arbeitet dort? **Unschwer zu erraten: Frauen sind das "gestresstere" Geschlecht.**

Daher ist es sinnvoll auf bestehende rechtliche Möglichkeiten zurückzugreifen, um das Stresspotential von Frauen abzubauen:

- **Frauenausschüsse:** Die in der Arbeitsverfassung festgeschriebene Möglichkeit der Errichtung von Frauenausschüssen durch den Betriebsrat, eignet sich zur Bearbeitung der frauenspezifischen Belastungsfaktoren wie z.B.: schlechtere Aufstiegsbedingungen, Problemarbeitszeiten, Abdrängen in ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse sowie weniger Qualifikationsmöglichkeiten. Bisher wird von dieser Möglichkeit kaum Gebrauch gemacht.
- **Eltern-Teilzeit:** Die Entscheidung für Teilzeitarbeit soll keine ewige sein. Um den Umstieg zur Vollzeit wieder eine realistische Perspektive werden zu lassen, soll Teilzeitbeschäftigten bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen Vorrang vor Neueinstellungen eingeräumt werden. Rechtlich ist diese Möglichkeit bereits umgesetzt, nun geht es darum, die Bevorzugung von Teilzeit-Mitarbeiterinnen bei der Besetzung von Vollzeitstellen auch in die Praxis umzusetzen.



**Stressfaktor Nr. 1
Angst um den Arbeitsplatz**

**Frauen das
"gestresstere" Geschlecht**





- **Best-Practise: Centersprecherin:** Gerade im Handel, wo 70 % der Beschäftigten weiblich sind, ist es notwendig auf die Bedürfnisse von Frauen besonders einzugehen. Einkaufszentren sind eine besondere Ansammlung von weiblichen Arbeitskräften, die sich jedoch auch organisieren müssen, um ihre gemeinsamen Interessen durchzusetzen (z.B. Zubringerdienste für Beschäftigte zu Zentren auf der "grünen Wiese" mit viel Parkplatz aber keiner öffentlichen Verkehrsanbindung, Kinderbetreuungseinrichtungen mit Öffnungszeiten, die denen der Geschäfte gleichen, etc.). Im Designer Outlet Parn-dorf ist diese nachahmenswürdige Möglichkeit geschaffen worden.
- **Pausenbeschränkung:** ArbeitgeberInnen missbrauchen fiktive Pausenaufzeichnungen dazu, Überschreitungen der höchstzulässigen Tagesarbeitszeit zu vertuschen. Daher wird gefordert, dass Ruhepausen auf maximal eine Stunde pro Tag beschränkt werden sollen. Insbesondere im Handel, aber auch in anderen Branchen wie dem Gastgewerbe, der Reinigung oder dem Tourismus wird es zunehmend "Mode" auseinanderklaffende Arbeitszeiten zu verordnen. Wir fordern daher zusammenhängende Arbeitszeiten!

Stress + Burnout

"Wer ausbrennt, muss einmal gebrannt haben."

Eine Folge von lang anhaltenden Stressphasen ist das "Burnout". Burnout ist erkennbar an ständiger Müdigkeit und völliger Erschöpfung zugleich mit Schlaf- und Essstörungen, Unlust, Emotionslosigkeit und Depression.

Meist sind Personen betroffen, die zu Beginn engagiert, mit neuen Ideen und hoch motiviert an ihre Arbeit herangehen und immer wieder erfahren, dass sie sich mit ihren Erwartungen und Zielen nicht durchsetzen können - sei es gegen KollegInnen, Vorgesetzte oder betriebsinterne Strukturen. Burnout passiert nicht von einem Tag auf den anderen, sondern ist ein eher langsamer Prozess. Auf die erste euphorische Phase folgt meist emotionale Erschöpfung, ein Rückzug im Beruflichen und im Privaten (z.B. Distanz, Zynismus). Diesen Energieverlust versuchen manche mit Alkohol, Zigaretten oder Medikamenten auszugleichen. In weiterer Folge verringert sich die Leistung bzw. die eigene Zufriedenheit mit der Leistung. Probleme werden verleugnet und verdrängt. Anforderung und persönliche Ressourcen stimmen aber in Wirklichkeit längst nicht mehr überein; die/der Betroffene kann nicht mehr. Krankenstandstage, Kündigung oder Frühpension sind die Folge.

Mangel an Feedback, an sozialer Unterstützung, geringe Entlohnung oder keine Aussicht auf Karriereschritte sind Faktoren, die bei der Entstehung von Burnout mitspielen. Ein zu hohes Arbeitspensum, zu hohe Verantwortung mit zu geringen Kontrollmöglichkeiten sowie zu wenig Erholungszeit sind für den Burnout-Prozess ebenfalls wesentlich verantwortlich.

Besonders gefährdete Personengruppen sind solche, die mit traumatisierten Personen arbeiten und die intensive, lang anhaltende Beratungs- und Behandlungstätigkeit leisten (z.B. KrankenpflegerInnen, TherapeutInnen, ErzieherInnen). Dort, wo "Emotionsarbeit" geleistet werden muss (z.B. immer freundlich sein, der/die Kunde/-in hat immer Recht), ist die Gefahr von Burnout vergleichsweise hoch. Wer in der Arbeit oft die Rolle des "Puffers" zwischen verschiedenen Wünschen und Interessen hat (z.B. zwischen KundInnen und Geschäftsführung, zwischen KollegInnen), ist stärker von Burnout gefährdet.

Gegen Burnout helfen ähnliche Strategien wie gegen Stress. Organisationsintern müssen die Kommunikations- und Führungsstrukturen transparenter und partizipativer gestaltet werden. In der Sozialarbeit, die besonders betroffen ist, ist Supervision ein geeignetes Instrument, um Burnout vorzubeugen. (Der Anhang enthält empfehlenswerte Hintergrundinformationen, Handlungshilfen und Strategien in Form von Internet-Links und Literatur zu Burnout.)

Entstehungsprozess

Ursachen

gefährdete
Personengruppen

Strategien gegen Burnout

Stress + Mobbing

Mobbingverhalten reicht von Abwerten der Arbeitsleistung, Streuen von Gerüchten, Vorenthalten von Information, Nicht-Sprechen mit einer Person und Nicht-Beachten einer Person über Kritik am Privatleben des/der Betroffenen bis hin zu schriftlichen, verbalen und körperlichen Attacken. Ziel ist es, den/die Betroffene vom Arbeitsplatz zu drängen. Immer wieder - oft über Jahre hinweg - werden ArbeitnehmerInnen mit Schikanen, Rufmord, Verspottung, Anzüglichkeiten oder anderen Boshaftigkeiten systematisch fertiggemacht.

Die psychischen Folgen von Mobbing sind enorm - Selbstzweifel, soziale Isolation, Depression, Paranoia, etc. Aufgrund der gespannten Lage des Arbeitsmarktes können Betroffene von Mobbing nicht einfach den Job wechseln. Dies führt zu einem angespannten Betriebsklima, schlechten Leistungen, psychosomatisch bedingter Krankheit bis hin zur Arbeitsunfähigkeit. **Mobbing ist einer der größten Stress-Auslöser!**

Auch betriebsintern schadet Mobbing also eindeutig der Firma, weshalb es eigentlich auch im Interesse der Führungskräfte liegen müsste, Mobbing zu unterbinden. Führungskräfte müssen vermehrt in die Pflicht genommen werden.

Der **Mobbing-Prozess** hat vier charakteristische Phasen:

1. Es gibt Konflikte, die nicht aufgearbeitet werden. Beide Seiten haben es versäumt, für ein offenes Gespräch zu sorgen. So was kann leicht passieren, wenn der Stresspegel in einem Unternehmen permanenten Hochdruck anzeigt. Die entstehenden Missverständnisse und Verstimmungen können zu einer Mobbing-Dynamik führen, ohne dass es den Beteiligten bewusst ist. In dieser Phase besteht noch eine gute Chance, aus der Konfliktspirale auszusteigen.
2. In der zweiten Stufe findet bereits die systematische Ausgrenzung der gemobbten Person statt. Professionelle Intervention (z.B. Mediation, externe Supervision, betriebsinterner Lösungsprozess mittels ausgebildetem/-r Konfliktlotse/-in) ist dringend angesagt.
3. In der dritten Stufe wird versucht, das Opfer klein zu kriegen: Demütigende Äußerungen, (sexuelle) Belästigung und Verleumdung sind an der Tagesordnung.
4. In der letzten Stufe wird die Resignation und schließlich Aufgabe des Opfers das Ziel der mobbenden Kollegenschaft. Das Opfer "wirft das Handtuch" und verlässt den Arbeitsplatz.

Mobbing? - Betrifft mich nicht!

Diese Annahme kann sich nur zu schnell als falsch herausstellen. Ob pünktlich oder unpünktlich, im Zentrum der Aufmerksamkeit oder "Mauerblümchen", neu im Betrieb oder alt eingesessen, weiblich oder männlich - es gibt keine Personengruppe, die niemals gemobbt wird. Man muss nicht besonders labil oder sensibel sein, um Mobbingopfer zu werden. Eine internationale Studie zu Arbeitsbedingungen stellt fest, dass 5 % der Erwerbstätigen 2005 in Österreich von Mobbing/Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren. Einerseits tritt Mobbing also ziemlich häufig auf, zugleich handelt es sich um ein Tabu-Thema, für das viele BetriebsrätInnen nur ungenügend sensibilisiert sind.

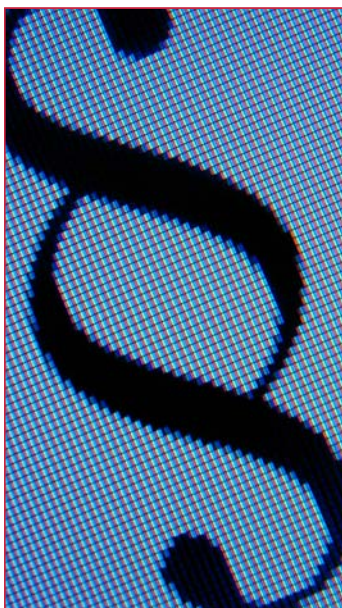
EU-weit sind die Branchen Hotel/Gastgewerbe und Gesundheit am stärksten betroffen. Da in diesen Branchen Frauen häufiger arbeiten als Männer, sind sie häufiger mit Mobbing konfrontiert als Männer. Aber: **Von Mobbing kann jede/r betroffen sein!**



Mobbing-Verhalten

Mobbing-Prozess

gefährdete
Personengruppen



Betriebsrat - Was tun?

Strategien gegen Stress

Wir verschreiben keine Rezepte. Was wir anbieten, sind möglichst viele Möglichkeiten, Stress im Betrieb als Problem aufzugreifen:

Argumente und Instrumente, aus denen der/die Betriebsrat/-rätin, Sicherheitsvertrauensperson oder der/die Betroffene das Passende auswählen können.

Recht im Stress

Rechtliche Rahmenbedingungen sind immer eine gute Rückendeckung. Die wichtigsten sind daher hier dargestellt. Da eine Klage allerdings immer ein schwerwiegender und nervenaufreibender Schritt ist, sollten Sie ihn sich gut überlegen. Auf jeden Fall sind zuvor Ihre Interessensvertretung und/oder eine entsprechende Rechtsberatung zu kontaktieren.

Stress und Mobbing jenseits des österreichischen Tellerrandes

Mobbing am Arbeitsplatz (workplace harassment) ist in zahlreichen Ländern strafbar. Eines der ersten Länder, das Mobbing als Straftatbestand einführte war Schweden 1993. Großbritannien folgte 1997. Seit der Jahrtausendwende sehen auch Australien, Kanada (2004-2007), Frankreich (2002) und Irland (2005) Mobbing am Arbeitsplatz als Gesetzesbruch. In Österreich wendet man sich in so einem Fall an die Gleichbehandlungskommission.

Belgien, Dänemark, Deutschland, Holland, Norwegen und Schweden haben Arbeitsschutzgesetze, die über die Richtlinie der EU hinausgehen. In Großbritannien und Irland wurde Stress gerichtlich bereits als Berufskrankheit anerkannt.

Zu diversen Gesundheitsgefährdungen erließ die Europäische Union im Laufe ihres Bestehens diverse Richtlinien (z.B. 1980 zu chemischen Arbeitsstoffen, 1983 zu Asbest, 1990 zur Arbeit an Bildschirmgeräten). 1989 schließlich erkannte die EU die Notwendigkeit einer Umgestaltung des Arbeitsumfeldes, um die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu schützen und Stress zu reduzieren. Eine diesbezügliche Rahmenrichtlinie wurde erlassen. Im österreichischen Recht wurde die Richtlinie 1995 als ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG) umgesetzt.

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

Im österreichischen Recht wird 1995 erstmals auf psychische Belastungsfaktoren Bezug genommen und der Vorbeugung von Gesundheitsgefahren (d.h. Erkennung und Vermeidung) Priorität eingeräumt. Das ASchG richtet sich an alle ArbeitgeberInnen der Privatwirtschaft. Öffentlich Bedienstete fallen unter das Bundesbediensteten-Schutzgesetz (B-BSG).

Der/die ArbeitgeberIn wird im ASchG generell verpflichtet: " ... für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte die Arbeit betreffend zu sorgen." In weiterer Folge werden ausdrücklich "Maßnahmen zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren" angesprochen. In Anbetracht der Tatsache, dass ein Großteil dieser Gesundheitsgefahren von Stress verursacht wird, ist also Stressvermeidung ein wesentlicher Auftrag des Gesetzgebers an den/die ArbeitgeberIn. Insbesondere wenn die Worte "**Berücksichtigung des Faktors Mensch**" in den Grundsätzen der Gefahrenvermeidung festgeschrieben sind.

Seit 1. Jänner 2002 wird im ASchG die Bekämpfung psychischer Arbeitsbelastungen verstärkt in Angriff genommen. **ArbeitspsychologInnen** ergänzen nun das arbeits-

internationale Rechtslage

Recht auf Gesundheit
am Arbeitsplatz

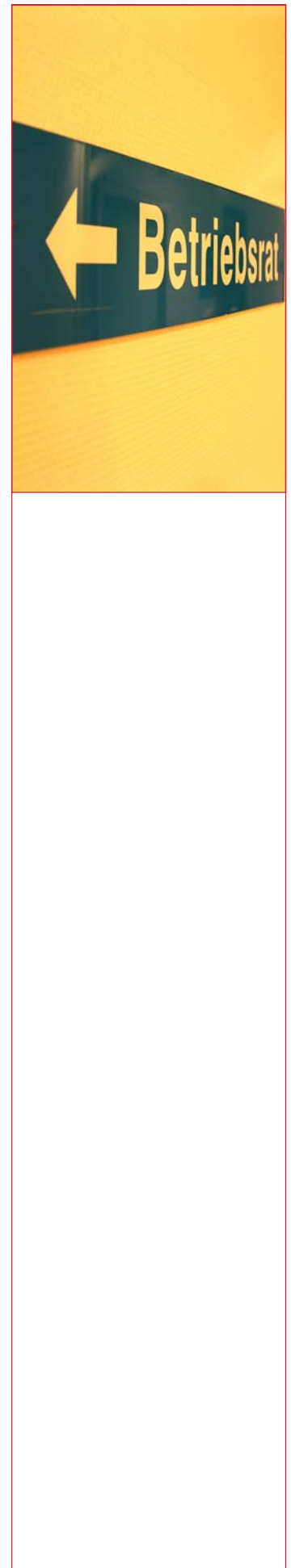
medizinische Team (im Gesetzestext "Präventivfachkräfte" genannt) und haben fixe Zeitbudgets pro ArbeitnehmerIn pro Jahr, in denen sie ihre Tätigkeit ausüben (§ 82a Abs. 5 ASchG). Dieses Team berät und informiert zu Gesundheitsgefahren, besichtigt und überprüft Arbeitsplätze, dokumentiert seine Tätigkeiten und meldet Missstände an das Arbeitsinspektorat (ASchG Abschnitt 7: Präventivdienste).

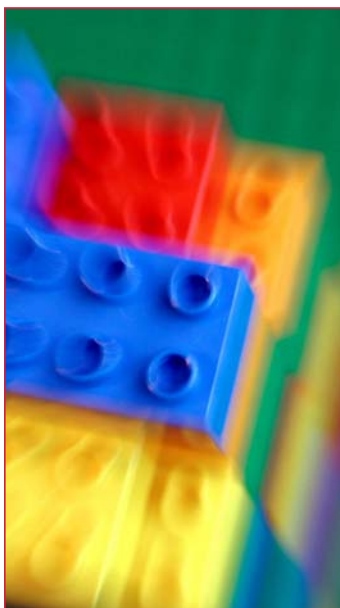
Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)

Eine **Stärkung des Betriebsrates** in Sachen Gesundheitsschutz wurde 2006 durchgesetzt. Im Arbeitsverfassungsgesetz ist nun vorgesehen, dass in Fragen des Arbeitsschutzes mit dem Betriebsrat beraten werden muss (§ 92a ArbVG).

Angestelltengesetz (AngG)

Hier ist eine ganz allgemeine Fürsorgepflicht des/der Arbeitgebers/-in gegenüber den Angestellten festgehalten. Die **Kosten für eine gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes** haben dem Gesetz nach die ArbeitgeberInnen zu tragen. (§ 18 Zl. 1 AngG).





kollektives Handeln

Möglichkeiten für Betriebsrat/-rätin und/oder Sicherheitsvertrauensperson

Argumente + Instrumente für innerbetrieblichen Stressabbau

Instrumente und Argumente gegen Stress richten sich an unterschiedliche Zielgruppen im Betrieb. Für die Belegschaft versprechen eher Maßnahmen zur Sensibilisierung und zur Feststellung des Status quo Erfolg. Die Betriebsratskörperschaft wird sich eher mit interner Arbeitsaufteilung auseinandersetzen. Und gegenüber der Geschäftsführung gilt es, innovative Wege einzuschlagen, die Stress vorbeugen.

Zielgruppe: Beschäftigte

Erfolgreiche Stressvermeidung erfordert einen systematischen Ansatz und die **Miteinbeziehung** der ArbeitnehmerInnen in allen Stadien d.h. von der Planung über die Durchführung von Verbesserungen bis zur Evaluierung und Erfolgsbewertung.

Stress im Betrieb ist ein Thema, das **bei vielen KollegInnen Betroffenheit** auslöst. Viele glauben allerdings, mit ihrem Stressproblem alleine dazustehen und befürchten Konsequenzen, wenn sie sich in so einer Frage exponieren. Umso entscheidender ist es, das Problem Stress im Betrieb anzuschneiden und zu einem gemeinsamen Anliegen zu machen. Gefragt ist eine neue Qualität der Kooperation zwischen Betriebsrat/-rätin und Belegschaft. Die Herausforderung bei Stressprävention ist es, KollegInnen mit knappen Zeitressourcen dazu zu bringen, zusätzlich Zeit aufzuwenden - nämlich für Stressprävention - und ihnen die zukünftig zu erwartenden positiven Effekte von vorbeugender Stressvermeidung in der Gegenwart bewusst zu machen.

Für Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen ist es eine zusätzliche Herausforderung, viele - vermutlich widersprüchliche - Teilinteressen unter einen Hut zu bringen. Da werden auch Zielkonflikte auftauchen und die InteressensvertreterInnen werden mehr denn je mit ihren vermittelnden und moderierenden Kräften gefordert sein. Welche Möglichkeiten haben Betriebsrat/-rätin und/oder Sicherheitsvertrauensperson das "heiße Eisen Stress" in der Belegschaft anzugehen?

- Die Problematik **öffentlich machen**; einschlägige Zeitungsartikel oder Gewerkschaftsinformationen zu Stress/Burnout am "schwarzen Brett" aufhängen, Artikel in der BR-Zeitung schreiben, Pausengespräche zum Thema Stress führen.
- In **Dialog** mit den KollegInnen treten, Einbinden der KollegInnen in BR-Arbeit als Entlastung der Interessensvertretung, Kompetenzen im Betriebsrat und innerhalb der KollegInnenschaft aufteilen. Es gibt in jedem Betrieb nicht nur Unzufriedenheit und Kritik, sondern eine ganze Menge "Know-how" der MitarbeiterInnen, das nur vernetzt werden muss. Die Mustervereinbarung zur betrieblichen Stressreduktion enthält einen Vorschlag, wie dieses "Potential" in **Beratungsgruppen** organisiert werden kann (siehe Anhang). Die Einbindung dieses kritischen Potentials bedeutet auch einen Zuwachs an Ressourcen, gibt dem Betriebsrat/-rätin eine breitere Basis für seine/ihre Argumente und Entscheidungen, und stärkt letztendlich auch seine/ihre Durchsetzungskraft gegenüber der Betriebsleitung.
- Organisation einer **Betriebsversammlung** speziell zum Problembereich Stress und Arbeitsdruck.
- Gestaltung eines eigenen auf den Betrieb abgestimmten **Fragebogens** (empfehlenswerte Tests sind im Anhang in der Linksammlung). Fragebogen verteilen und damit betriebliche Belastungsfaktoren und individuelle Stresssituationen bewusst machen. Ergebnisse der Fragebögen im Betrieb veröffentlichen und mit KollegInnen eventuell abteilungsweise besprechen, Einsetzen eines Fragebogens als strategisches Instrument.

Zielgruppe: Interessenvertretung (Betriebsrat und Sicherheitsvertrauensperson)

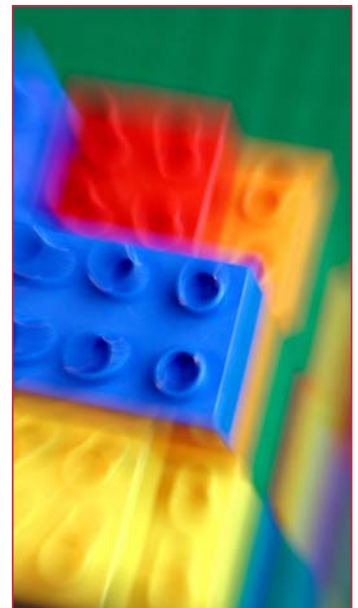
- betriebliche Arbeits- und Leistungsbedingungen **thematisieren**.
- Arbeitsaufgaben zum Thema Stress **aufteilen** (z.B. mit der Geschäftsführung verhandeln, Informationen bei den regionalen GewerkschaftssekretärInnen einholen, betriebliche Gesundheitsförderprogramme recherchieren, etc), realistische Zeitplanung, Informationen gewichten, Prioritäten setzen.
- gute **Vorbereitung** auf heikle Situationen statt sie zu verdrängen.

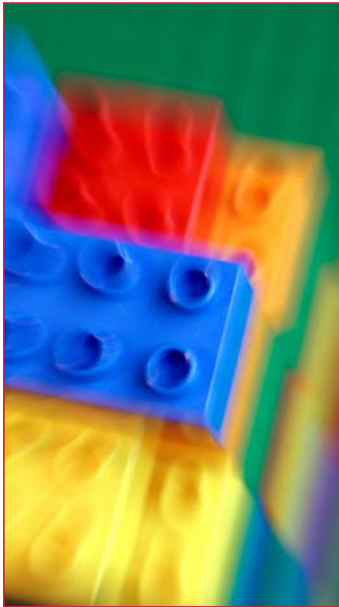
Zielgruppe: Unternehmensleitung

- Ein Einwand, mit dem sicher zu rechnen ist, ist: "Stressbekämpfung bedeutet Erhöhung der **Arbeitskosten**. Unter dem bestehenden Konkurrenzdruck steht unser Betrieb das nicht durch!" Qualifikation, Motivation, Beratungszeiten gibt es natürlich nicht umsonst. Aber gleichzeitig kann das Unternehmen mit der Optimierung der Arbeitsbedingungen eine entscheidende Verbesserung der Produktqualität erreichen und auf diesem Weg Marktvorteile lukrieren.

Betriebswirtschaftliche Interessen stehen mit der Qualität der Arbeitsbedingungen in direktem Zusammenhang. Qualität braucht zufriedene und motivierte MitarbeiterInnen. Ineffizienz ist nämlich nicht nur Ursache, sondern vor allem Folge von zu starkem Arbeitsdruck.

- Bessere **Qualifizierung** fordern sowohl was fachliche, als auch was soziale Kompetenzen betrifft und damit mehr Sicherheit und größere Handlungskompetenz im Umgang mit Stress erreichen (z.B. betriebliche Gesundheitsförderung, Anti-Stressseminar /Workshop etc.). Stress übt auf die sozialen Beziehungen im Betrieb ungeheuren Druck aus. Ein betriebliches Programm zur Stressreduktion hilft, eine neue Gesprächskultur im Betrieb zu etablieren.
- Jedes innerbetriebliche Anti-Stress- oder Anti-Burnout-Programm endet allerdings nicht mit einer einmaligen Durchführung. Vielmehr ist es notwendig, die Erfahrungen festzuhalten, zu bewerten, sich anzusehen, welche Folgen das Programm hatte, wem das Programm genützt hat, und wem weniger. Aufgrund einer solchen **Evaluierung** (die am besten firmenextern gemacht werden sollte, damit objektivere Ergebnisse zustande kommen) kann die innerbetriebliche Stress- und Burnout-Prophylaxe optimiert und Kontinuität gesichert werden.
- **Zeitinseln** einfordern. Sie sollen den Angestellten eine aktive Rolle ermöglichen, sowohl beim Formulieren von belastenden Arbeitsbedingungen, als auch beim Festlegen gesünderer Normen und Werte im Betrieb. Damit bleibt Stressbewältigung nicht länger ausschließlich Sache des/der Einzelnen.
- **Zusammenarbeit** mit ArbeitsmedizinerInnen, ArbeitspsychologInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen einfordern.
- Ausbildung und Einsetzen von "**KonfliktlotsInnen**", die als Teil der KollegInnenschaft in Konfliktfällen moderierend eingreifen und für die Dauer des Konfliktes Kündigungsschutz genießen.
- **Arbeitszeitaudit** und **Arbeitszeitbilanz** mit dem Ziel einer Überstunden-Reduktion vereinbaren.





betriebsexterne Hilfe

- **Sabbaticals** vereinbaren; ein Sabbatical ist eine längere Auszeit von Arbeitsleben von drei Monaten bis zu einem Jahr, die bezahlt wird, indem der/die ArbeitnehmerIn einen Teil des Einkommens über mehrere Monate oder Jahre "anspart".
- Betriebsvereinbarung gegen **Mobbing** abschließen.
- Vereinbarung zu **(Weiter-)Bildungskarenz** treffen.
- Betriebsvereinbarungen zu **Leistungsobergrenzen** bei Zielvereinbarungen und bei All-in-Verträgen. Nachdem letztere in der Regel keine Arbeitszeitaufzeichnungen führen, ist die Gefahr des Burnout besonders hoch. Bei Zielvereinbarungen liegt die Gefahr darin, dass die zu erbringende Leistung jedes Jahr erhöht wird und aus der "Endlosspirale nach oben" kein Ausweg gefunden wird.

Bei der **Umsetzung von Betriebsvereinbarungen** unter Berücksichtigung der jeweiligen betriebsinternen Gegebenheiten unterstützen Sie die RegionalsekretärInnen der GPA-DJP (Liste mit Kontaktdaten findet sich im Anhang).

Weitere praktische Ideen für die innerbetriebliche Umsetzung von Anti-Stress-Maßnahmen und Hintergrundinformationen finden sich in der Linksammlung im Anhang.

Auch außerhalb des Betriebes steht professionelle Hilfe bereit

- Das **Arbeitsinspektorat** kann anonym informiert werden, wenn gesundheitliche Mängel festgestellt oder vermutet werden. Jede/r kann sich an das Arbeitsinspektorat wenden. Thema in Zusammenhang mit Stress wäre z.B. eine Überprüfung der Arbeitszeit seitens des Arbeitsinspektorats.
- Die **Allgemeine Unfallversicherung** stellt für alle Betriebe Betreuung und Beratung in Sachen ArbeitnehmerInnenschutz sicher. Sie ist in Sachen Prävention Vorreiterin bei zahlreichen Projekten (z.B. innerbetriebliches Gesundheitsmanagement).

INFOBOX: Praktische Materialien der ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen

- Textbausteine zur Gestaltung einer Betriebsvereinbarung für **KonfliktlotsInnen** sind auf der ÖGB-Homepage veröffentlicht; siehe <http://www.oegb.at/> → Arbeitswelt → Anti-Diskriminierung → Textbausteine.
- Hilfestellungen zum effektiven Arbeitszeitaudit und zur Arbeitszeitbilanz sind im Anhang der GPA-DJP-Broschüre "Soz. Audit- zur Gestaltung betrieblicher Veränderungen"; Download unter <http://www.gpa-djp.at/> → Arbeitsgestaltung → Arbeitsorganisation → Broschüren im Überblick → Soziales Audit.
- Die Muster-Betriebsvereinbarung zu **Sabbaticals** steht als Download zur Verfügung unter: <http://www.gpa-djp.at/> → Arbeitsgestaltung → Arbeitsorganisation → alle Betriebsvereinbarungen → Sabbatical.
- Eine Muster-Betriebsvereinbarung gegen **Mobbing** ist in der ÖGB-Broschüre "Aktiv gegen Mobbing" enthalten; <http://www.oegb.at/> → Publikationen → Folder und Broschüren → Thema Mobbing → Broschüre Mobbing.
- Vereinbarung zu **(Weiter-)Bildungskarenz** ist in der Broschüre zur Personalentwicklung und Weiterbildung: "Personalentwicklung, Human Resource- und Personalmanagement aus Sicht der ArbeitnehmerInnen, Soziales Audit Teil 2" enthalten. Download unter: <http://www.gpa-djp.at/> → Arbeitsgestaltung → Arbeitsorganisation → Broschüren im Überblick → Personalentwicklung

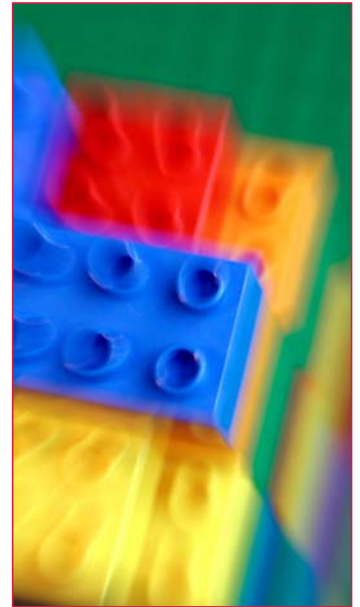
Auch die AK stellt eine Kurzinformation plus Muster-Vereinbarung zur Verfügung unter: <http://wien.arbeiterkammer.at>

- Betriebsvereinbarungen zu **Leistungsobergrenzen** in Zielvereinbarungen finden sich in der Broschüre "Zielvereinbarungen, Human Resource- und Personalmanagement aus Sicht der ArbeitnehmerInnen, Soziales Audit Teil 1" (Download unter http://www.thatsit.at/dl/Soziales_Audit_Teil_3.pdf)

Instrumente zur Vereinbarung von Leistungsobergrenzen bei All-In-Verträgen in der Mappe "Alles über All-In-Verträge" (<http://www.thatsit.at/>)

Derzeit erweitert die GPA-DJP ihr Serviceangebot zum Thema Stress und Burnout - folgende Instrumente werden Ihnen zur Verfügung stehen:

- Ein Pilotprojekt in Form eines Workshops zur **Sensibilisierung** von Betriebsräten startet im Frühjahr 2008.
- Demnächst wird ein **Buch** zum Thema Burnout herausgegeben.
- Ein österreichweites **Netzwerk** zur professionellen Burnout-Beratung ist im Entstehen, bei dem auch medizinisch und psychologisch ausgebildete Ansprechpersonen zur Verfügung stehen werden.



Materialiensammlung

Forderungen und Vorschläge der Gewerkschaft

Um mehr Durchsetzungskraft zu entwickeln und die gesellschaftspolitische Ebene mit einzubeziehen, ist es wichtig, über den eigenen Betrieb hinausgehend **kollektive gewerkschaftliche Forderungen gegen Stress zu unterstützen**. Gemeinsam für Forderungen einzutreten, die Stress abbauen, Burnout vorbeugen und Mobbing vermeiden, stärkt die Durchsetzungschancen.

Auf politischer Ebene setzt sich die GPA-DJP für folgende Verbesserungen ein:

- Ein gesetzlicher Auftrag an die Allgemeine Unfallversicherung zur **Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen** (Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz; PrävGFG).
- **Modell 40 - 40 - 40**: nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten, maximal 40 Wochen im Jahr beschränkt auf 40 Jahre im Leben.
- Zusammenhängende **Arbeitszeiten** müssen möglich sein, wenn sie ein Anliegen der ArbeitnehmerInnen sind, Pausenbeschränkung auf eine Stunde in betroffenen Branchen (z.B. Handel, Reinigung, Gastgewerbe).
- **CentersprecherInnen** für Einkaufszentren nach dem positiven Beispiel "Designer Outlet Parndorf".
- Betriebsräte/-rätinnen in die **Personalbemessung** mit einbinden.
- Verpflichtende **Supervision** in belasteten Branchen (z.B. Krankenhaus, Sozialbereich).
- Verpflichtender Einsatz von **ArbeitspsychologInnen** sowie deren einheitliche Aus- und Weiterbildung, die Beratungspflichten müssen konkretisiert werden.
- **Mobbing** als strafrechtlichen Tatbestand im **ArbeitnehmerInnenschutzgesetz** (ASchG) festlegen.

Statt eines Nachwortes

Ein Mensch, von Arbeit überhäuft,
indes die Zeit von dannen läuft,
hat zu erledigen eine Menge, und kommt,
so sagt man, ins Gedränge.

Inmitten all der Zappelnot
trifft ihn der Schlag, und er ist tot.
Was grad so wichtig noch erschienen,
fällt hin: Was bleibt von den Terminen?

Nur dieser einzige zuletzt:
Am Mittwoch wird er beigesetzt -
und schau, den hält er pünktlich ein,
denn er hat Zeit jetzt, es zu sein.

Eugen Roth



Anhang

Mitmischen statt Auslöffeln...

Die vorliegende Mustervereinbarung "Stress - Vorbeugung und Abbau" ist der Versuch, einerseits den Prozess der Beteiligung der Angestellten in Fragen der Arbeitsgestaltung organisatorisch zu regeln und andererseits die Mitbestimmungskompetenzen des/der Betriebsrates/-rätin auszu-dehnen.

Die große Chance besteht darin, Arbeits- und Leistungsbedingungen für Beschäftigte und Betriebsrat/-rätin gestaltbar zu machen.

Im Einzelnen geht es um folgende Punkte:

Beratungszeiten

Bestimmtes Kontingent an "Zeitinseln" für jede/n Angestellte/n, um sich in Beratungsgruppen mit ihrer Arbeitssituation auseinanderzusetzen und Vorschläge für arbeitsplatzbezogene Problemlösungen zu entwickeln. Damit kann der Betriebsrat auf breiterer Basis argumentieren und (ver-)handeln,

→ weil mit steigendem Einfluss auf Arbeitsbedingungen die individuelle Stressge-fährdung sinkt

Qualifizierung

Betriebliche Qualifikationsmaßnahmen müssen sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen vermitteln. Angebot und Zielgruppe sollen von Betriebsrat und ArbeitgeberIn gemeinsam festgelegt werden. WiedereinsteigerInnen sind dabei besonders zu berücksichtigen. Jede/r MitarbeiterIn ist darüber 1x jährlich verpflichtend zu informieren und zu beraten,

→ weil gute Qualifikation Stress verringern kann

Arbeitszeitbilanz und Mitwirkung bei Personalbemessung

So wie die Geschäftsleitung bereits bisher verpflichtet ist, einen wirtschaftlichen Bilanzabschluss zu legen, soll sie in Hinkunft auch eine jährliche Arbeitszeitbilanz vorlegen müssen, aus der sich bestimmte Belastungsmerkmale ablesen lassen (z.B. Urlaubsrückstände, Feiertagsarbeit, Überstunden, etc.). Ergeben sich aufgrund dieser Bilanz Hinweise auf deutlich steigende Arbeitsbelastung, so hat die Geschäftsleitung in Absprache mit dem Betriebsrat verpflichtend Maßnahmen im personellen oder technisch-organisatorischen Bereich (z.B. in der Personalpolitik) zum Ausgleich der aufgetretenen Belastungen zu treffen,

→ weil ständig steigender Stress/Arbeitsdruck endlich belegbar und beschränkbar sein muss

Gleichbehandlungsausschüsse

Frauen sind in manchen Branchen mit stark belastenden Arbeitsbedingungen, wie z.B. schlechtere Aufstiegschancen, Problemarbeitszeiten, ungeschützte Beschäftigungsformen etc. konfrontiert. Betriebliche Gleichbehandlungsausschüsse helfen, Interessen effektiv zu bündeln und durchzusetzen,

→ weil mit der Durchsetzung gleicher Rechte, gleicher Verantwortung und gleicher Mitbestimmung für Männer und Frauen ein Stressfaktor abgebaut werden kann

Mitwirkung bei Organisations- und Personalentwicklungsprozessen

Teamfähigkeit und soziale Kompetenz sind in Umstrukturierungsprozessen sowie bei der Auswahl von Führungskräften entscheidende Kriterien. Werden sie vernachlässigt, bezahlen die Beschäftigten dieses Manko der Führungsetage mit erhöhtem Arbeitsdruck. Die Beschäftigten sollen in diesen Prozessen ein Wörtchen mitzureden haben,

→ weil Stressvorbeugung eine zentrale Führungsaufgabe werden muss

Musterbetriebsvereinbarung

1 - Beratungsgruppen

- (1) Zur Verbesserung der Arbeitsqualität - vor allem in Hinblick auf Arbeitsorganisation, Arbeitsgestaltung, Arbeitsbedingungen und ArbeitnehmerInnenschutz - ist den Beschäftigten die **Teilnahme an Beratungsgruppen** zur Beratung des Betriebsrates ein **Zeitkontingent im Ausmaß von 24 Stunden pro Jahr** zur Verfügung zu stellen. Die Beratungsgruppen finden während der gemäß Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzeldienstvertrag geltenden Normalarbeitszeit statt. Für die Teilnahme besteht ein Anspruch auf **Dienstfreistellung und Fortzahlung des Entgelts**.
- (2) Einrichtung von Beratungsgruppen
1. Die Beratungsgruppen werden vom Betriebsrat einberufen.
 2. Ferner haben auch Gleichbehandlungsausschüsse i.S.d. § 69 (2) ArbVG, Sicherheitsvertrauenspersonen i.S.d. § 10 ASchG und Behindertenvertrauenspersonen i.S.d. § 22a BehEG sowie der Jugendvertrauensrat i.S.d. § 123 (1) Z3 ArbVG das Einberufungsrecht für Beratungsgruppen.
 3. Darüber hinaus kann im Rahmen einer Betriebsversammlung mit einfacher Mehrheit der Anwesenden die Einsetzung einer Beratungsgruppe im Rahmen des Zeitkontingents beschlossen werden.
 4. Bei Einberufung der Beratungsgruppen ist - ausgenommen in Fällen des § 1 (3) Z8 - auf die geschlechtsparitätische Zusammensetzung analog zu dem betrieblichen Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.
- (3) Für die nachfolgend aufgezählten Entscheidungstatbestände ist die Errichtung von **Beratungsgruppen zwingend** vorgeschrieben:
1. Einführung neuer **Arbeitszeitmodelle**,
 2. Einführung von **leistungsorientierten Gehaltssystemen** und Sachbezugsmodellen,
 3. Einführung von **MitarbeiterInnenbeurteilungssystemen**,
 4. Einführung neuer Techniken, neuer **Arbeitsmittel und -verfahren**,
 5. Einführung betrieblicher **Aus- und Weiterbildungsprogramme**,
 6. Einführung von **Kontrollmaßnahmen**,
 7. Änderung der **Arbeits- und Betriebsorganisation**,
 8. Vorliegen eines begründeten Verdachts auf **Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz**,
- Für diese Entscheidungstatbestände ist ein zusätzliches Zeitkontingent von 24 Stunden pro Jahr und MitarbeiterIn zur Verfügung zu stellen.
- (4) Der/die ArbeitgeberIn ist von der Errichtung von Beratungsgruppen zu unterrichten. Er/Sie muss die entsprechenden arbeitsorganisatorischen Maßnahmen treffen, damit die betroffenen Beschäftigten an den Beratungsgruppen teilnehmen können.
- (5) Ein individueller Anspruch eines/r einzelnen Mitarbeiters/in auf das Zeitkontingent besteht nicht.
- (6) Der Betriebsrat hat das Recht, eine Person seines Vertrauens auf Kosten des Unternehmens mit der Moderation von Beratungsgruppen zu betrauen.
- (7) Weiters hat der Betriebsrat die Möglichkeit, Sachverständige seines Vertrauens zu seinen Beratungen hinzuzuziehen.
- (8) Der Anspruch auf Teilnahme an Beratungsgruppen steht in keinem Zusammenhang mit dem Anspruch auf Teilnahme an Betriebsversammlungen gem. ArbVG.

2 - Qualifizierung

- (1) Die Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen dieser Vereinbarung dient
- a) der fachlichen Weiterbildung,
 - b) der Bewältigung des technisch-organisatorischen Wandels.
- (2) Das Qualifizierungsangebot hat folgende Bereiche abzudecken:
1. Fachliche Qualifikationen, in denen auch Grundlagen vermittelt werden, die über die Einschulung auf Tätigkeitsgebiete und die Einschulung zur Anwendung neuer technischer Geräte oder sonstiger Arbeitsmittel hinausgehen.

2. Soziale Qualifikationen, die Teamarbeit und Kommunikation fördern und Verantwortung für Gesundheit und ökologische Auswirkungen ermöglichen.

(3) Organisation der Qualifizierungsmaßnahmen:

1. Das Qualifizierungsangebot und die Zielgruppen sind in einer von ArbeitgeberIn und Betriebsrat paritätisch besetzten Kommission festzulegen.
2. Es sind sowohl interne als auch externe Qualifizierungsmaßnahmen möglich. Das Qualifizierungsangebot hat auf alle Fälle ein Aus- und Weiterbildungsprogramm für alle Funktionen, die mit Führungsaufgaben verbunden sind, zu beinhalten, wobei auch die **Befähigung zur MitarbeiterInnenführung** zu vermitteln ist. Ferner ist ein spezielles **Qualifizierungsangebot für WiedereinsteigerInnen** nach Karenzurlaub bzw. längerer Berufsunterbrechung zu erstellen.
3. Die organisatorischen Rahmenbedingungen für alle Schulungsmaßnahmen sind unter Berücksichtigung der persönlichen Situation der TeilnehmerInnen ebenfalls von der Kommission festzulegen. Insbesondere sind bei allen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ausreichende **Kinderbetreuungsmöglichkeiten** bereitzustellen, um so MitarbeiterInnen mit Kinderbetreuungspflichten den Zugang zu ermöglichen. Stellt das Unternehmen selbst keine Kinderbetreuung zur Verfügung, muss das Unternehmen die Kosten externer Betreuung für diesen Zeitraum tragen.
4. Die ArbeitnehmerInnen - auch jene, die sich in Karenzurlaub befinden - sind über die Qualifizierungsangebote bei Eintritt in das Unternehmen bzw. nach Rückkehr aus dem Karenzurlaub und in Folge mindestens einmal jährlich **zu informieren und zu beraten**.
5. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist Arbeitszeit und als solche entgeltmäßig zu behandeln.
6. **Teilnahmegebühren** und sonstige anfallende Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen trägt der/die Arbeitgeber/in. Eine Rückzahlungsverpflichtung für solche Qualifizierungsmaßnahmen ist nicht zulässig.
7. Werden vom Unternehmen Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtend vorgeschrieben, sind auf Wunsch des Betriebsrates Obergrenzen der Dauer pro Jahr, abhängig vom Ausbildungsort (z.B. Ausbildung im Ausland) zu vereinbaren.

- (5) Personalbemessung und Personaleinsatz: Die in einem Betrieb bzw. Betriebsteilen anfallenden Ausbildungszeiten sind bei der Personalbemessung zu berücksichtigen. Dabei ist das Einvernehmen mit dem Betriebsrat herzustellen.

3 - Arbeitszeitbilanz und betriebliche Maßnahmen

- (1) Dem Betriebsrat ist auf sein Verlangen, zumindest aber jährlich, eine Arbeitszeitbilanz der letzten 12 Monate vorzulegen. Die Arbeitszeitbilanz ist mit dem Betriebsrat zu beraten.

(2) Diese Arbeitszeitbilanz beinhaltet:

1. Anzahl der im Betrieb **Beschäftigten** aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Beschäftigungsgruppen
2. **Verhältnis zwischen Teilzeit- und Vollbeschäftigten** aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Beschäftigungsgruppen
3. Ausmaß der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (**Sollarbeitszeit**)
4. Anzahl der **tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten**, gegliedert nach: Mehrarbeitsstunden, Überstunden, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit
5. Anzahl der **Resturlaubstage**
6. Summe der nicht konsumierten **Zeitguthaben**

- (3) Auf Wunsch des Betriebsrates ist die Zeitbilanz nach den organisatorischen Gegebenheiten des Betriebes aufzugliedern.

- (4) Der/die ArbeitgeberIn ist insbesondere in folgenden Fällen verpflichtet, unter Mitwirkung des Betriebsrates personelle und/oder technisch/organisatorische Maßnahmen zu treffen:

1. Bei Änderung der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit,
2. wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in den jeweiligen organisatorischen Einheiten regelmäßig oder in erheblichem Umfang überschritten wird,
3. wenn in erheblichem Ausmaß Urlaubsrückstände und/oder nicht verbrauchte Zeitguthaben bestehen,
4. bei nachgewiesen erheblich gesteigertem Arbeitsumfang,
5. wenn sich aus der Arbeitszeitbilanz der Verdacht einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung ergibt.

- (5) Der Betriebsrat ist über Maßnahmen schriftlich zu informieren.



Empfehlungen

Linksammlung

* TIPP: Falls Sie mit dem Link nicht zum Ziel kommen, hilft die Eingabe des Titels in die Suchmaschine.

Titel		VerfasserIn		Thema		Inhalt		Anmerkung		Link	
Fourth European Working Conditions Survey	European Foundation for the Improving of Living and Working Conditions - Dublin Foundation	Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Stress	Hintergrundinformationen Argumentationshilfe	aktuellste internationale Studie 2005, gliedert nach Ländern, Branchen, Geschlecht. Informationen zu Gesundheit, Arbeitszeit, Entlohnung, Zufriedenheit mit der Arbeitssituation, Kommunikation am Arbeitsplatz, work-life-balance u.s.w. viele Graphiken, in englisch	http://www.eurofound.europa.eu/ → publications → by date → 2006						
BurnoutNet	österreichischer Facharzt für Neurologie und Psychiatrie Günther Possnigg	Burnout	online-Test Beratung per E-Mail Handlungshilfen	Burnout-Symptome, Hilfen zur Früherkennung, Tipps zur Vermeidung (auch für ArbeitgeberInnen), Texte von Betroffenen, Arbeitsmaterial für Präsentationen, AnsprechpartnerInnen für bestimmte Berufsgruppen, Literaturhinweise	http://www.burnoutnet.at						
Kriseninterventionszentrum Wien	Kriseninterventionszentrum Wien	Burnout	Beratung	Soforthilfe und persönliche Beratung bei akuten psychosozialen Krisen von einem multiprofessionellen Team (ÄrztInnen, TherapeutInnen, SozialarbeiterInnen), für die Erstberatung übernimmt der ÖGB für seine Mitglieder die Kosten	http://www.kriseninterventionszentrum.at/ MOFR 10h-17h Tel.: 01/406 95 95						
Österreichs erste große Burnout-Studie	GPA-DJP work@social	Burnout	Studie zu Burnout im Sozialbereich	Kooperation mit Universitäten und Business-Doctors International HRM & Business-Consulting Network GmbH	http://www.gpadjp.at/ → Interessengemeinschaften → work@social → Studienergebnisse						
Vom Stress zum Burnout-Syndrom	ad>personam - Training, Beratung, Unternehmenskultur	Burnout	Handlungshilfen	Prävention von Burnout	http://www.ad-personam.com/ → Ressourcen → Downloads						
Wie ist Ihr Burnout-Risiko?	Steirische Arbeits-, Wirtschaft, Organisationspsychologie	Burnout	online-test	persönliches Empfinden wird mit Berufsbranchen verbunden	http://www.arbeitspsychologie.org						
Gesunde Arbeit	ÖGB, Referat Humanisierung, Technik und Umwelt	Burnout, Stress, Mobbing	Hintergrundinformationen Tipps	Psychische Belastungen in der Arbeitswelt sind Schwerpunktthema	http://netzwerke.oegb.at/gesundearbeit/						

Titel		VerfasserIn		Thema		Inhalt		Anmerkung		Link	
Aktiv gegen Mobbing!	ÖGB			Mobbing	Hintergrundinformation Handlungshilfen Muster-Betriebsvereinbarung	Broschüre		http://www.oegb.at/ → Publikationen → Folder und Broschüren → Thema Mobbing → Broschüre Mobbing			
Beratungszentrum Mobbing	ÖGB			Mobbing	Beratung	Kompetente, anonyme und kostenlose Beratung für Gewerkschaftsmitglieder		http://www.oegb.at/ → Angebote und Service beratungszentrum@oegb.at Tel. 01/534 44-163			
Einige Hinweise für Betroffene Mobbing-Tagebuch	ad>personam - Training, Beratung, Unternehmenskultur ad>personam - Training, Beratung, Unternehmenskultur			Mobbing Mobbing	Kurzanleitung zu Verhalten Handlungshilfe	gerichtet an die KollegInnenschaft bei Mobbingfällen, die sie beobachten Wie führe ich ein Mobbing-Tagebuch?		http://www.ad-personam.com/ → Ressourcen → Downloads http://www.ad-personam.com/ → Ressourcen → Downloads			
MobNet	Ärztchammer Wien Wiener Krankenanstaltenverbundes			Mobbing	Internetplattform Netzwerk	Kooperationspartner sind ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen-Organisationen im Gesundheitswesen und Sozialbereich. Ziel ist es, gemeinsam für Mobbing zu sensibilisieren.		http://www.mobnet.at/			
Teamaufbau nach Mobbing	ad>personam - Training, Beratung, Unternehmenskultur			Mobbing	Kurzanleitung zu Führungsverhalten	gerichtet an die Teamleitung nachdem ein Mobbing- Opfer den Betrieb verlassen hat		http://www.ad-personam.com/ → Ressourcen → Downloads			
Textbausteine für eine Anti-Diskriminierungs- und Anti-Mobbing- Betriebsvereinbarung	ÖGB			Mobbing	Handlungshilfe	Gestaltung von Konfliktlösungen mit Konfliktlotsen/-innen		http://www.oegb.at/ → Arbeitswelt → Anti-Diskriminierung → Textbausteine			
Was kann ich gegen Mobbing tun?	ÖGB			Mobbing	Handlungshilfe Kurzinformationen	Flyer zum Verteilen im Betrieb		http://www.oegb.at/ → Publika- tionen → Folder und Broschüren → Thema Mobbing → Folder			





Titel		VerfasserIn		Thema		Inhalt		Anmerkung		Link	
Was passiert bei Mobbing?	ad>personam - Training, Beratung, Unternehmenskultur	Mobbing	Handlungshilfe	Die 20 häufigsten Mobbing-Handlungen, liegen sie in Ihrem Betrieb vor?	http://www.adpersonam.com/ → Ressourcen → Downloads						
Arbeitsbedingter Stress und die Arbeitsbeziehungen	eiro (european industrial relation observatory online)	Stress	Hintergrundinformationen	Ergebnisse der europaweiten Umfrage zu Arbeitsbedingungen im Jahr 2000	http://www.eurofound.europa.eu/ → EIROonline → browse by date → 2001 → November						
Checkliste Stress	Schweizer Unfallversicherungsanstalt	Stress	Kurztest Handlungshilfen		http://www.suva.ch/ → suvapro → Informationsmittel → Informationsmittel suchen und bestellen → stress						
Früherkennung von Stress im Unternehmen	Arbeiterkammer Wien	Stress	Test	Warnhinweise für Betriebe	http://wien.arbeiterkammer.at/ → Arbeit & Gesundheit → psychosoziale Belastungen → Phänomene Stress → Fachinformation						
IMPULS-Broschüre und IMPULS-Test, Betriebliche Analyse der Arbeitsbedingungen. Erkennen von Stressfaktoren und Optimieren von Ressourcen im Betrieb	Österreichischer Gewerkschaftsbund Arbeiterkammer, Allgemeine Unfallversicherung, Wirtschaftskammer, EU	Stress	Hintergrundinformation Test	mit psychologischer und arbeitsmedizinischer Expertise entwickelt, fundierte Bestandsaufnahme über die Stressfaktoren im Betrieb, Differenzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit werden gut sichtbar gemacht, sehr empfehlenswert	http://www.oegb.at → Arbeitswelt → Gesundheitsförderung → Stressprävention → Stressprävention im Betrieb → Test bzw. Informationsbroschüre Printausgaben zu bestellen bei: renate.czeskleba@oegb.at						
Integration psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung	Initiative Neue Qualität der Arbeit, Deutschland	Stress	Handlungshilfe	Von den ersten Schritten der Feststellung von Handlungsbedarf, über Informationsworkshops und die Bildung von Steuerungsgruppen, den Start von Pilotprojekten und deren gründliche Evaluierung bis hin zu einer Betriebsvereinbarung	http://www.inqa.de/ → Publikationen						

Titel	VerfasserIn	Thema	Inhalt	Anmerkung	Link
Maßnahmen zur Stressverhütung und -minderung	Arbeiterkammer Wien	Stress	Handlungshilfe	Wie eine Organisation aussehen müsste, um Stress zu vermeiden, wird hier kurz und bündig beschrieben	http://wien.arbeiterkammer.at/ → Arbeit & Gesundheit → psychosoziale Belastungen → Phänomene Stress → Fachinformation
Praxis für Psychosomatische Medizin u. Psychotherapie, Coaching, Mediation u. Prävention	Praxis für Psychosomatische Medizin u. Psychotherapie, Coaching, Mediation u. Prävention	Stress	Homepage Handlungshilfe Übungen	auf persönlicher/individueller Ebene	http://www.dr-mueck.de/ → Stress + Entspannung
Stress - Stressabbau - Stressbewältigung	Mark Kefel, deutscher Psychologe und Coach	Stress	Homepage virtueller Anti-Stress-Kurs	Hier erfährt man einiges über Entspannungstechniken, Zeitmanagement und konkrete Problemlösungsstrategien auf individueller Ebene. Anschaulich gemacht und einfache Handhabung. Auch der Austausch zwischen Betroffenen ist möglich.	http://www.stresskurs.de/index.htm
Stress als Unfallursache. Was können Sie dagegen tun?	Schweizer Unfallversicherungsanstalt	Stress	Folder mit kurzem Test	Auch an Vorgesetzte gerichtet, zum Verteilen im Betrieb um zu überprüfen, ob bereits erste Warnsignale vorliegen	http://www.suva.ch/ → suvapro → Informationsmittel → Informationsmittel suchen und bestellen → stress
Stress am Arbeitsplatz - Ein Leitfaden - Wurzeln des Lebens oder Giftrauch des Todes?	Europäische Kommission	Stress	Hintergrundinformationen	Broschüre, Kurzfassung, veröffentlicht 2002 Umfassender Gesamtbericht inklusive Handlungsvorschlägen, veröffentlicht 1999	http://ec.europa.eu/ → Europäische Kommission → Politikbereiche → Beschäftigung & Soziales → Arbeitsbedingungen... → Dokumentation und Veröffentlichungen → Stress





Titel		VerfasserIn		Thema		Inhalt		Anmerkung		Link	
Stress im Betrieb? Handlungshilfen für die Praxis	deutsche Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	Stress	Handlungshilfe allgemeine Informationen	Stress	Handlungshilfe allgemeine Informationen					http://www.baua.de/ → Publikationen → Broschüren → Gesundheitsschutz → Stress im Betrieb	
Stress in der Arbeitswelt	Arbeiterkammer	Stress	Informationen Kurz-Test	Stress	Informationen Kurz-Test		Broschüre			http://wien.arbeiterkammer.at/ → Arbeit & Recht → Arbeitnehmer- schutz → Was genau ist Stress? →	
Stress lass nach! Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit psychischem Druck am Arbeitsplatz	ad>personam - Training, Beratung, Unternehmenskultur	Stress	Hintergrundinformationen Strategien	Stress	Hintergrundinformationen Strategien		Arbeitsunterlage, die für Anti-Stress-Trainings erstellt wurde.			http://www.ad-personam.com/ → Themen → Themen	
Stress no Stress	Schweizer Unfallversicherungsanstalt	Stress	Homepage Handlungshilfe Hintergrundinformationen Checklisten Folien	Stress	Homepage Handlungshilfe Hintergrundinformationen Checklisten Folien		In Zusammenarbeit mit OrganisationspsychologInnen und ArbeitsmedizinerInnen ist ein deutsch- und französischsprachiges Paket entstanden. Es richtet sich sowohl an Organisationen als auch an Einzelpersonen. Die Folien eignen sich für Trainings.			http://www.stressnostress.ch/start/start.html	
Stress? - Da haben wir etwas für Sie	Schweizer Unfallversicherungsanstalt	Stress	Hintergrundinformation, Test Handlungshilfen, praktische Beispiele	Stress	Hintergrundinformation, Test Handlungshilfen, praktische Beispiele		umfassend wird viel verwendet			http://www.suva.ch/ → suvapros → Informationsmittel → Informationsmittel suchen und bestellen → Stress	
Bildungsangebote	Verein Österreichische Gewerkschaftliche Bildung	Stress, Burnout, Mobbing	Seminare und Workshops	Stress, Burnout, Mobbing	Seminare und Workshops					http://www.voegb.at/bildungsangebote/	

Literatur

Wer lieber ein richtiges Buch in der Hand hält, statt im Internet zu surfen und pdfs auszudrucken, kann sich hier mit Lektüre versorgen. Viele der hier vorgestellten Bücher sind Klassiker, die bereits in mehrfacher Auflage erschienen sind:

Burnout bei Frauen. Über das Gefühl des Ausgebranntseins

VerfasserIn: Herbert Freudenberger und Gail North

Thema: Burnout

Anmerkungen: Der Psychotherapeut Freudenberger war einer der ersten, der den Begriff "Burnout" etablierte und erforschte. Gemeinsam mit der Journalistin North sind in dem Buch Rollenstereotype im Privatleben (Hausfrau und Mutter) sowie im Berufsleben (Karrierefrau) dargestellt, die innere Konflikte bei Frauen verursachen. Burnout wird in dem Werk in Bezug auf Beruf und Arbeit sowie in Zusammenhang mit Beziehungen und Partnerschaft dargestellt.

Kaufinfo: Fischer Taschenbuch Verlag 2000. 305 Seiten. ISBN 3-596-12272-4. EUR 10,-

Burnout - Wenn Frauen über ihre Grenzen gehen

VerfasserIn: Sabine Fabach

Thema: Burnout

Anmerkungen: Viele Frauen laufen jahrelang am Limit, bevor ihnen die Luft ausgeht: Mit dem Burnout-Stufenmodell können Betroffene aus dem persönlichen Teufelskreis herausfinden und Bekannte von Betroffenen besser mit der Situation umgehen lernen.

Kaufinfo: Orell Füssli Verlag Zürich. 2007. 200 Seiten. ISBN 978-3-280-05221-1. EUR 25,-

Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung

VerfasserIn: Matthias Burisch

Thema: Burnout

Anmerkungen: Das Phänomen Burnout wird hier in seiner ganzen Bandbreite über alle Berufssparten hinweg behandelt. Der Hamburger Psychologe entwickelt eine gar nicht trockene Theorie des Burnout-Syndroms. Gefüllt mit Praxisbeispielen und Alltagsszenen spricht das Buch Fachleute und Betroffene gleichermaßen an.

Kaufinfo: Springer-Verlag Berlin 2006. 305 Seiten. ISBN 3-540-23718-6. EUR 28,-

Ausgemobbt. Wirksame Reaktionen gegen Mobbing

VerfasserIn: Petra Smutny, Herbert Hopf

Thema: Mobbing

Anmerkungen: Ein aktueller Ratgeber für die rechtliche Situation in Österreich betreffend Mobbing. Gesetzeslage verständlich aufbereitet; Praxisbeispiele, anschaulich vermittelt; Gerichtsurteile, spannend dargestellt. Die AutorInnen sind als RichterInnen tätig und schreiben mit dem Hintergrund ihrer täglichen Praxis. Geeignet für die Mobbing-Beratung und Betriebsratsarbeit.

Kaufinfo: Manz Verlag 2003. 238 Seiten. ISBN-10: 3214071319. EUR 19,-

Mobbing, der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung

VerfasserIn: Axel Esser, Martin Wolmerath und Klaus Niesel

Thema: Mobbing

Anmerkungen: Die Autoren - seit über zehn Jahren mit der Mobbingthematik in der deutschen Arbeitswelt befasst - zeigen rechtliche und außerrechtliche Handlungsmöglichkeiten auf. Ziel ist es, dem Mobbing am Arbeitsplatz vorzubeugen und es nachhaltig zu bewältigen. Betroffene, Betriebs- und Personalräte erhalten Empfehlungen an die Hand, die auch in aussichtslos erscheinenden Fällen ein schrittweises Vorgehen zu konstruktiven Lösungen ermöglichen.

Kaufinfo: ÖGB-Verlag Wien 2005. 320 Seiten. ISBN-13: 978-3766336385. EUR 15,-

Hilfen bei Stress und Belastung. Was wir für unsere Gesundheit tun können

VerfasserIn: Reinhard Tausch

Thema: Stress

Anmerkungen: Wie kann der Mensch mit Ängsten, Ärger, Verzweiflung, Eile, Hetze und Überforderung in der Arbeit, dem Familienleben und der Freizeit umgehen? Dieser Klassiker der Stressbewältigung des Psychologen und Psychotherapeuten bewährt sich besonders, wenn man Hilfe zur Selbsthilfe für den alltäglichen Stress sucht. In der Zusammenstellung von alltagsorientierten Lösungen, Tipps und Tricks findet jede/r für sich die passende Strategie, um Stress individuell besser zu bewältigen.

Kaufinfo: Rowohlt Taschenbuchverlag 2002. 384 Seiten. ISBN-13: 978-3499601248. EUR 10,-





**Keine Zeit. Wenn die Firma zum
Zuhause wird und zu Hause nur
Arbeit wartet**

VerfasserIn: Arlie Russel Hochschild

Thema: Stress

Anmerkungen: In diesem Buch beschreibt die us-amerikanische Autorin anhand zweier Konzerne, welche Auswirkungen neue Managementstrategien auf die Gestaltung von Arbeits- und Freizeit haben. Insbesondere widmet sie ihren Blick dabei den unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen. Auf Basis zahlreicher Interviews und Umfragen mit den Angestellten und den ManagerInnen zeichnet die Arbeitssoziologin Hochschild das Bild des "ganz normalen Wahnsinns", der langsam aber sicher auch in europäischen Konzernen zum Alltag gehört.

Kaufinfo: VS Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden 2006. 305 Seiten. ISBN 3-531-14468-5. EUR 20,-

**Belastung und Beanspruchung.
Stress, Ermüdung und Burnout im
Arbeitsleben**

VerfasserIn: Peter Richter und Winfried Hacker

Thema: Stress Burnout

Anmerkungen: Ermüdung, Monotonie, Sättigung, Stress und Burnout befinden sich im Zentrum von europäischen DIN- und ISO-Standardisierungsbemühungen. Diese Konzepte werden im vorliegenden Lehrbuch ausführlich und unter Berücksichtigung der neuesten gesundheitspsychologischen Erkenntnisse dargestellt. Verfahren der Aufgaben- und Tätigkeitsanalyse, der erlebten Beanspruchung und ihrer Auswirkungen sowie der psychophysiologischen Aktivierungsmessung sind enthalten. Methodische Empfehlungen für die Belastungs-Beanspruchungsforschung unter Feldbedingungen schließen den Band ab.

Kaufinfo: Verlag Asanger 2000. ISBN-10: 3893343245. EUR 19,-

**Psychosoziale Krisen in Unternehmen.
Praxishandbuch für Führungskräfte**

VerfasserIn: Sonja Prager und Nora Hlous

Thema: Stress Mobbing Burnout

Anmerkungen: Dieses Handbuch bietet mit Fallbeispiele und Gesprächsleitfäden eine Unterstützung bei psychosozialen Krisen im Betrieb. Die Themen Stress und Burnout, Mobbing, sexuelle Belästigung, MitarbeiterInnen- und Teamführung in Krisensituationen,

Suchtmittelabhängigkeit, Deeskalation von Konflikten, Umgang mit chronisch kranken MitarbeiterInnen werden darin behandelt. Zielgruppe sind Führungskräfte.

Kaufinfo: Facultas Universitätsverlag 2006. 168 Seiten ISBN-10: 3850767574. EUR 19,-

**Stress, Mobbing und Burnout am
Arbeitsplatz. Umgang mit Leistungs-
und Zeitdruck. Belastungen im Beruf
meistern. Mit Fragebögen,
Checklisten, Übungen**

VerfasserIn: Sven Litzcke und Horst Schuh

Thema: Stress Mobbing Burnout

Anmerkungen: Die WHO hält Stress für eine der größten Gesundheitsgefahren des 21. Jahrhunderts - und Hauptstressquelle ist für viele die Arbeit. Unter Leistungs- und Zeitdruck entstehen Konkurrenzsituationen, die Mobbing begünstigen. Wer sich vom Stress auffressen lässt, brennt aus. Die Autoren versuchen die positive Seite von Stress zu betonen und Wege dorthin aufzuzeigen. Zielgruppe sind Betroffene.

Kaufinfo: Springer Verlag Berlin 2007. 196 Seiten. ISBN-10: 3540468498. EUR 21,-

Adressen

GPA-DJP Zentrale

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Telefon: 05 0301-301, Fax: 05 0301-300

Interessengemeinschaften

Telefon: 05 0301-21314, Fax: 05 0301-71314

Grundlagenabteilung/Arbeit und Technik

Telefon: 05 0301-21218, Fax: 05 0301-71218

GPA-DJP Regionalgeschäftsstelle Wien

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Telefon: 05 0301-21000
E-Mail: wien@gpa-djp.at

GPA-DJP Regionalgeschäftsstelle Niederösterreich

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1
Telefon: 05 0301-22000
E-Mail: niederoesterreich@gpa-djp.at

GPA-DJP Regionalgeschäftsstelle Burgenland

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
Telefon: 05 0301-23000
E-Mail: burgenland@gpa-djp.at

GPA-DJP Regionalgeschäftsstelle Steiermark

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32
Telefon: 05 0301-24000
E-Mail: steiermark@gpa-djp.at

GPA-DJP Regionalgeschäftsstelle Kärnten

9020 Klagenfurt, Bahnhofstr. 44/4
Telefon: 05 0301-25000
E-Mail: kaernten@gpa-djp.at

GPA-DJP Regionalgeschäftsstelle Oberösterreich

4020 Linz, Volksgartenstrasse 40
Telefon: 05 0301-26000
E-Mail: oberoesterreich@gpa-djp.at

GPA-DJP Regionalgeschäftsstelle Salzburg

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Str. 10
Telefon: 05 0301-27000
E-Mail: salzburg@gpa-djp.at

GPA-DJP Regionalgeschäftsstelle Tirol

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16
Telefon: 05 0301-28000
E-Mail: tirol@gpa-djp.at

GPA-DJP Regionalgeschäftsstelle Vorarlberg

6900 Bregenz, Reutegasse 11
Telefon: 05 0301-29000
E-Mail: vorarlberg@gpa-djp.at

www.gpa-djp.at





**GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER**

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 - Telefon 05 0301-301 - www.gpa-djp.at - E-Mail: gpa@gpa-djp.at

DVR 0046655 - ZVR 576439352