



DAUERSTRESS IM JOB

AB WANN BELASTUNG RECHTSWIDRIG
WIRD – UND WIE SIE ALS BETRIEBSRAT
WIRKUNGSVOLL EINGREIFEN



„Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen.“

§ 4 Nummer 2 Arbeitsschutzgesetz

Soweit die Theorie:



... REALITÄT

Die Praxis sieht oft anders aus:

TK-Stressreport:

66 % der Beschäftigten gestresst.

Vergleich: 2013: 57 Prozent.

Oder:

DAK-Gesundheitsreport:

- Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen teigen und steigen. Zuletzt: +6,9 Prozent eines Jahres.
- Auf 100 Versicherte entfallen 366 Fehltage wegen psychischer Erkrankungen.

AOK:

Wissenschaftliches Institut AOK:

- Psychische Erkrankung führt im Schnitt zu 28,5 Fehltagen je Krankheitsfall.
- Vergleich: Durchschnitt aller Erkrankungen = 10,5 Tage.

Klartext:



... REALITÄT

- Überlastung.
- Druck.
- Stress.
- Angst.

All das ist längst angekommen.

Und nun sind Sie als Betriebsrat am Zug.

Mit allen rechtlichen Möglichkeiten, die Sie haben. Genau ...



... REALITÄT

... darum geht es heute.

- Denn all die Zahlen **beschreiben Menschen**, die über Wochen aus ihrem beruflichen und häufig auch aus ihrem privaten Alltag gerissen werden.
- Sie beschreiben zugleich ein **betriebliches Problem**:



... REALITÄT

Betriebliches Problem:

- Arbeit bleibt liegen.
- Die Arbeitsmenge verteilt sich auf die verbleibenden Beschäftigten.
- Der Druck steigt weiter.
- Neue Ausfälle folgen.
- Aus einer hohen Belastung entsteht eine **Belastungsspirale**.



Die Signale:

Warnsignale, die Sie als Betriebsrat immer im Blick haben sollten, sind:

- steigende Überstunden,
- regelmäßig ausfallende Pausen,
- hohe Arbeitsrückstände,
- zunehmende Fehler,
- häufige Beschwerden und ...



... REALITÄT

- auffällige Fehlzeiten,
- ständige Erreichbarkeit,
- Versetzungswünsche,
- Kündigungen
- oder die Aussage: „Ich kann so nicht mehr weiterarbeiten.“

Achtung:

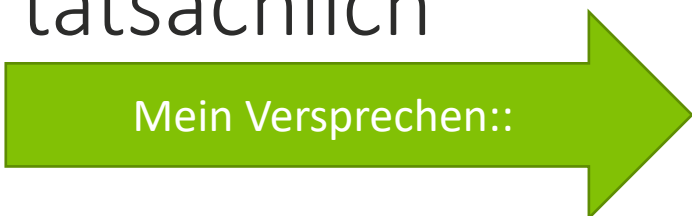
Achtung:

- Ein einzelnes Signal liefert selten das vollständige Bild.
- Mehrere Signale ergeben zusammen ein **erkennbares Muster**.
- Ihr erster Auftrag lautet deshalb:



... REALITÄT

- Sie machen die **Belastung sichtbar**.
- Sie verlangen die erforderlichen **Informationen**.
- Sie fordern, prüfen und steuern die **Gefährdungsbeurteilung(en)**.
- Sie fordern **Maßnahmen**, die an den betrieblichen Ursachen ansetzen.
- Und Sie **kontrollieren**, ob diese Maßnahmen tatsächlich wirken.



Mein Versprechen::

- Nach diesem Webinar verfügen Sie über konkrete **Maßnahmen gegen Überlastung**.
- Kennen und nutzen den **Rechtsrahmen** vollständig.
- Und Sie kennen den Weg **vom ersten Gespräch bis zur Einigungsstelle**, falls Ihr Arbeitgeber blockt.

Und falls Sie sich fragen: „Kann ich dem Stein trauen?“ ...



Günter Stein

SIE KÖNNEN ...

- Langjähriger Betriebsratsvorsitzender aber auch
- Arbeitsrechts- und Mitbestimmungsexperte
UND
- Arbeitgeber und Führungskraft
- (Fast) täglich lesen 10.000e meine Newsletter und Beratungsdienste.
Motto: KLARTEXT!



DIE AGENDA



Die 7 schlimmsten Stresstreiber – und wie Sie sie frühzeitig erkennen und bekämpfen



Klartext: Wann wird Dauerstress rechtswidrig?



Der Ampeltest für Sie als Betriebsrat



Der geniale 5-Punkte-Rechtscheck



Die Schritt-für-Schritt-Anleitung, wenn es hart auf hart kommt



Ihre stärkste Einflussmöglichkeit gegen Dauerstress und psychischen Erkrankungen



Zwei Betriebsvereinbarungen, die ein Muss sind



Ein (hoffentlich) unwiderstehliches Angebot.



... REALITÄT

Und:

Ihre Fragen bitte!



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER ...

... UND WIE SIE SIE FRÜHZEITIG ERKENNEN UND BEKÄMPFEN



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Die Fakten:

Die folgenden 7 Stress-Treiber sind die Hauptauslöser aller weitergehenden gesundheitlichen und psychischen Probleme.

Ermittelt hat dies die „Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie.“

Tipp:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stellen Sie zu jedem Punkt drei Fragen:

- Tritt die Belastung regelmäßig auf?
- Betrifft sie mehrere Beschäftigte?
- Führt sie zu Überstunden, Fehlern, Beschwerden, Ausfällen oder gesundheitlichen Problemen?

Je häufiger Sie ...



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Je häufiger Sie diese Fragen mit Ja beantworten, desto dringender ist Ihr Prüfauftrag als Betriebsrat.

Also los!



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 1: Zu viel Arbeit für die verfügbare Zeit

- Ein Auftrag kommt hinzu. Dann noch einer.
- Dann fällt ein Kollege aus.
- Die Termine bleiben bestehen.
- Die Kolleginnen und Kollegen versuchen, das Pensum irgendwie zu bewältigen.
- Sie arbeiten schneller. Sie verkürzen ihre Pausen.
- Sie bleiben länger. Sie nehmen Arbeit mit nach Hause. Und dann ..



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 1: Zu viel Arbeit für die verfügbare Zeit

- Nach einigen Wochen steigen die Rückstände.
- Fehler häufen sich.
- Beschäftigte setzen immer härtere Prioritäten.
- Am Ende entscheiden sie nur noch, welche Aufgabe heute liegen bleibt.

Was können Sie tun?



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 1: Zu viel Arbeit für die verfügbare Zeit

- Verlangen Sie eine Gegenüberstellung von Aufgaben, Personal, Arbeitszeit und Rückständen.
- Das Recht dazu ergibt sich aus § 80 Abs. 2 BetrVG.
- Kernaussage:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 1: Zu viel Arbeit für die verfügbare Zeit

„Der Betriebsrat muss vom Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten informiert werden, die für die Erfüllung seiner Aufgaben relevant sind.“



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Und genau diesen Aufgabenbezug nennen Sie ausdrücklich:

- Sie benötigen die Zahlen, um **nach § 80 Absatz 1 Nummer 1 Betriebsverfassungsgesetz zu überwachen**, ob Ihr Arbeitgeber seine **Pflichten aus den §§ 3 bis 5 Arbeitsschutzgesetz** erfüllt.
- Zusätzlich haben Sie nach § 80 Absatz 1 Nummer 9 Betriebsverfassungsgesetz die Aufgabe, **Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu fördern**.
- Und § 89 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz verlangt von Ihnen, sich für die **Durchführung der Arbeitsschutzvorschriften und die Bekämpfung von Gesundheitsgefahren** einzusetzen.



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 2: Dauerhafte personelle Unterbesetzung

- Eine unbesetzte Stelle kann ein vorübergehendes Problem sein.
- Bleibt sie über Monate unbesetzt, verändert sich die Lage.
- Die Aufgaben verschwinden schließlich nicht.
- Sie landen bei den verbleibenden Beschäftigten.
- Krankheit, Urlaub und Fortbildung verschärfen die Situation zusätzlich.

Ihr Ansatz:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 2: Dauerhafte personelle Unterbesetzung

- Verlangen Sie eine Übersicht über Soll-Besetzung, Ist-Besetzung, offene Stellen und Ausfallzeiten.
- Auch hier gelten Ihre starken Rechte aus dem BetrVG. Nämlich:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 2: Dauerhafte personelle Unterbesetzung

- § 92 BetrVG: Informieren – beraten – Vorschläge machen
- § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG: Überstunden nur mit Betriebsrat
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: Gesundheitsschutz mitbestimmen

Und stellen Sie eine weitere Frage:

DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stellen Sie eine weitere Frage:

- Welche Aufgaben entfallen oder verschieben sich, solange Stellen unbesetzt bleiben?
- Die Antwort „Das Team muss das auffangen“ löst das Problem auf dem Rücken der Beschäftigten.

Stress-Treiber 3:

Stress-Treiber 3: Ständige Unterbrechungen

Der Alltag:

- Das Telefon klingelt.
- Eine Chatnachricht erscheint.
- Ein Kollege braucht eine schnelle Auskunft.
- Die Führungskraft schiebt eine dringende Aufgabe dazwischen.
- Der Beschäftigte beginnt immer wieder von vorn ...

Stress-Treiber 3: Ständige Unterbrechungen

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zählt Störungen und Unterbrechungen zu den bedeutenden psychischen Belastungen der heutigen Arbeitswelt!

Ihr erster Ansatz:

Stress-Treiber 3: Ständige Unterbrechungen

- Fordern Sie **feste Zeiten** für konzentriertes Arbeiten.
- In diesen Zeiten werden Anrufe, Besprechungen und Chatnachrichten auf dringende Fälle **beschränkt**.
- Oft bringen bereits **zwei störungsarme Arbeitsblöcke** pro Woche eine spürbare Entlastung.
- Ihre Rechtsgrundlage:

DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 3: Ständige Unterbrechungen

- § 5 Abs. 1, Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG: **psychische Belastungen** beurteilen
- § 3 Abs. 1 und § 4 ArbSchG: **wirksame Schutzmaßnahmen** treffen
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: **Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen**

Stress-Treiber 4:

Stress-Treiber 4: Alles ist dringend

- Unklare oder ständig wechselnde Prioritäten. Die Führungskraft sagt: „Das Projekt hat höchste Priorität.“
- Eine Stunde später kommt eine weitere Aufgabe.
- Ebenfalls mit höchster Priorität. Dann ...



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 4: Alles ist dringend

- Dann meldet sich eine andere Abteilung mit einer dringenden Anforderung.
- Die Beschäftigten sollen selbst entscheiden, welche Vorgabe sie missachten.
- Das erzeugt dauerhaften Druck.

Achten Sie auf Aussagen wie:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 4: Alles ist dringend

- *„Egal, was ich zuerst mache, es ist immer das Falsche.“*

Oder:

- *„Ich bekomme von drei Seiten unterschiedliche Anweisungen.“*

Ihr erster Ansatz:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 4: Alles ist dringend

- Welche konkrete Aufgabe ein Beschäftigter zuerst erledigen soll, legt grundsätzlich der Arbeitgeber über sein **Weisungsrecht** fest.
- Aber: Führen **unklare, widersprüchliche oder ständig wechselnde Prioritäten** zu einer **psychischen Belastung**, wird daraus ein **Thema des Arbeits- und Gesundheitsschutzes**.
- Verlangen Sie deshalb, dass dieser Belastungsfaktor in der **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen** erfasst und bewertet wird. Ihre Rechtsgrundlage:

DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 4: Alles ist dringend

- § 5 Absatz 1 und Absatz 3 Nummer 6 Arbeitsschutzgesetz in Verbindung mit § 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG.
- Ergibt die Gefährdungsbeurteilung eine konkrete Gefährdung, muss Ihr Arbeitgeber nach den §§ 3 und 4 Arbeitsschutzgesetz Schutzmaßnahmen festlegen.
- Bei der Auswahl und Ausgestaltung dieser Maßnahmen bestimmen Sie nach § 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG mit.

Beispiel:

DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Beispiel:

Eine solche Maßnahme kann eine verbindliche Priorisierungsregel sein:

- Kommt eine neue dringende Aufgabe hinzu, legt die zuständige Führungskraft gleichzeitig fest, welche bisherige Aufgabe verschoben wird.
- Werden Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe neu geplant oder wesentlich verändert, muss Ihr Arbeitgeber Sie außerdem nach § 90 Absatz 1 Nummer 3 und Absatz 2 BetrVG **rechtzeitig informieren und mit Ihnen beraten.**

Stress-Treiber Nr. 5

Stress-Treiber 5: Arbeitszeit ohne Erholungsgrenze

- Beschäftigte lesen am Abend E-Mails.
- Sie beantworten Nachrichten am Wochenende.
- Sie bereiten Termine am frühen Morgen vor.
- Sie bleiben auch im Urlaub erreichbar.
- Hinzu kommen ausfallende Pausen und kurze Ruhezeiten.

Woran erkennen?



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Woran erkennen?

- An E-Mails und Chatnachrichten außerhalb der üblichen Arbeitszeit.
- An hohem Zeitguthaben.
- An häufigen Überschreitungen der täglichen Arbeitszeit.
- An ausfallenden Pausen.

Ihr erster Ansatz:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 5: Arbeitszeit ohne Erholungsgrenze

- Verlangen Sie die vollständigen Arbeitszeitdaten.
- Prüfen Sie Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Überstunden, Pausen und Ruhezeiten.
- Regeln Sie verbindlich, in welchen Fällen eine Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit vorgesehen ist.

Erreichbarkeit braucht einen klaren betrieblichen Anlass, feste Zeiten und eine arbeitszeitrechtliche Bewertung. Ihre Rechtsgrundlagen:

:

DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

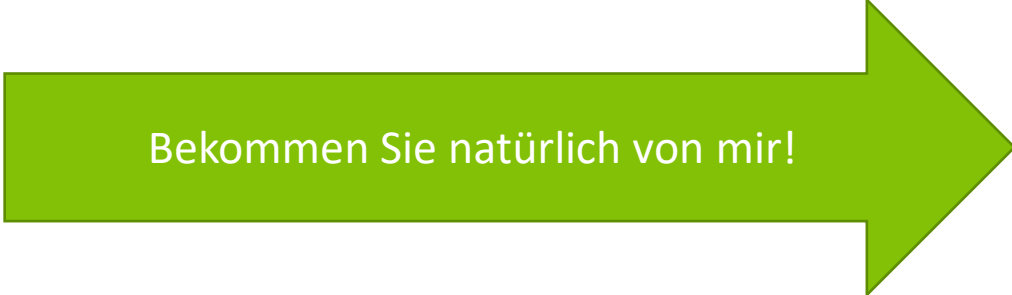
- §§ 3 bis 5 ArbZG: Höchstarbeitszeit, Ruhepausen und tägliche Ruhezeit einhalten
- § 80 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 BetrVG: Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes überwachen sowie erforderliche Auskünfte und Arbeitszeitunterlagen verlangen
- § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Lage und Dauer der Pausen mitbestimmen
- § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG: Vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit und Überstunden mitbestimmen
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Verbindung mit § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG: Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung und Maßnahmen zum Gesundheitsschutz mitbestimmen. **Und nicht vergessen:**

DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

- **Arbeitszeiterfassung ist Pflicht** (BAG, Beschluss vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21)
- Beim WIE bestimmen Sie mit. Das „Ob“ ist geklärt, doch Sie können die Durchsetzung erzwingen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).
- **Betriebsvereinbarung ist Pflichtprogramm:** Ohne BV läuft kein neues Erfassungssystem rechtssicher an. Sie regelt Zweck, Datenarten, Speicherdauer, Auswertungsbefugnisse, Korrekturrechte und Datenschutz.

Tipp:

DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER



Bekommen Sie natürlich von mir!

MUSTER-DOKUMENT

Rechtssichere Betriebsvereinbarung
Stand: Juni 2026

Betriebsvereinbarung

über die Einführung und den Betrieb eines elektronischen Systems zur
Arbeitszeiterfassung

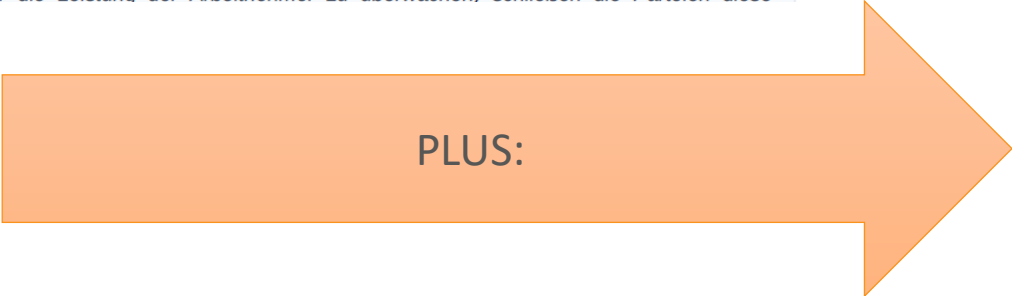
Zwischen der

*[Name des Unternehmens / Arbeitgebers], vertreten durch die Geschäftsführung,
– nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –*

und dem

*Betriebsrat der [Name des Unternehmens / Betriebs], vertreten durch den/die Vorsitzende/n,
– nachfolgend „Betriebsrat“ genannt –*

Präambel: In Erfüllung der gesetzlichen Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer (gemäß dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21) sowie unter Wahrung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen) schließen die Parteien diese



PLUS:

DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

So setzen Sie der ständigen Erreichbarkeit klare Grenzen

Auch diese bekommen Sie heute von mir!

Muster- Betriebsvereinbarung über die Erreichbarkeit von Beschäftigten außerhalb der Arbeitszeit „Recht auf Abschalten“

Zwischen der [Name des Unternehmens/Arbeitgebers], vertreten durch die Geschäftsführung, – nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt – und dem **Betriebsrat des Betriebs [Name/Ort]**, vertreten durch den Vorsitzenden, – nachfolgend „Betriebsrat“ genannt – wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Digitale Arbeitsmittel ermöglichen eine flexible und ortsunabhängige Zusammenarbeit. Gleichzeitig erhöhen sie das Risiko, dass dienstliche Kommunikation in die Freizeit, in Ruhezeiten, an Wochenenden und in Urlaubszeiten hineinreicht.

Arbeitgeber und Betriebsrat verfolgen mit dieser Betriebsvereinbarung das Ziel, die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, Arbeitszeit und Freizeit wirksam voneinander abzugrenzen und eine gesundheitsgerechte digitale Kommunikationskultur zu schaffen.

Die Betriebsvereinbarung konkretisiert die Vorgaben des
§§ 3 bis 5 Arbeitsschutzgesetz und
Sie beruht auf den Mitbestimmungsrechten nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG.

Stress-Treiber Nr. 6:

Stress-Treiber 6: Führung ohne Unterstützung

- Führung beeinflusst psychische Belastungen unmittelbar.
- Eine Führungskraft kann Aufgaben ordnen, Konflikte lösen und Beschäftigte unterstützen. Sie kann den Druck ebenso erhöhen.

Zum Beispiel durch ...



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 6: Führung ohne Unterstützung

Zum Beispiel durch ...

- ... widersprüchliche Anweisungen.
- ... öffentliche Kritik.
- ... unrealistische Termine.
- ... fehlende Entscheidungen.

Oder durch Sätze wie:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 6: Führung ohne Unterstützung

Oder durch Sätze wie: „*Andere schaffen das doch auch.*“

Tipp:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 6: Führung ohne Unterstützung

Wichtige Warnsignale sind:

- häufige Beschwerden aus demselben Bereich,
- hohe Fluktuation,
- Versetzungswünsche,
- Konflikte,
- überdurchschnittliche Fehlzeiten
- und auffällig viele Überlastungsanzeigen.

Ihr erster Ansatz:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Fragen Sie:

- Wie werden Aufgaben verteilt?
- Wie erhalten Beschäftigte Unterstützung?
- Wie werden Konflikte bearbeitet?
- Wie reagieren Führungskräfte auf Überlastungsanzeigen?

Denn:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

- Ein allgemeines Führungskräfteseminar reicht als Antwort selten aus.
- Erforderlich sind konkrete Änderungen im betroffenen Bereich.

Können Sie die einfordern?



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Ja. Auch hier gilt:

- Wenn widersprüchliche Anweisungen, fehlende Unterstützung oder ständige Konflikte zu psychischen Belastungen führen, greifen Ihre Rechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Ihre Rechtsgrundlagen:

DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

- **§ 5 Abs. 1 und Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG:** Belastungen durch Führung, Zusammenarbeit und Arbeitsorganisation in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen untersuchen
- **§§ 3 und 4 ArbSchG:** Geeignete Schutzmaßnahmen festlegen, an den Ursachen ansetzen und deren Wirksamkeit kontrollieren
- **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG:** Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung und konkreter Schutzmaßnahmen mitbestimmen
- **§§ 84 und 85 BetrVG:** Beschwerden von Beschäftigten aufnehmen, prüfen und bei berechtigten Beschwerden beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinwirken
- **§ 80 Abs. 1 Nr. 1 und 9 sowie § 89 Abs. 1 BetrVG:** Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften überwachen. **Und nicht vergessen:**



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

- Der Betriebsrat bestimmt bei der betrieblichen Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mit (BAG, Beschluss vom 07.12.2021, Az. 1 ABR 25/20).



Stress-Treiber Nr. 7



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 7: Dauerveränderung ohne Entlastung

- Neue Software.
- Neue Prozesse.
- Neue Zuständigkeiten.
- Neue Kennzahlen.
- Neue Dokumentationspflichten ...
- Und parallel läuft die bisherige Arbeit weiter.

ABER:

Stress-Treiber 7: Dauerveränderung ohne Entlastung

- Veränderungen brauchen Zeit für Einarbeitung, Schulung und Anpassung.
- Fehlt diese Zeit, steigt die Belastung.

Ihr erster Ansatz:

DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Stress-Treiber 7: Dauerveränderung ohne Entlastung

- Verlangen Sie vor der Einführung neuer Verfahren eine realistische Belastungsplanung. Dazu gehören:
- Zeit für Schulungen,
- Zeit für Einarbeitung,
- ausreichende Unterstützung,
- eine Übergangsphase
- und eine Überprüfung der tatsächlichen Auswirkungen.

Ihre Hebel:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

- **§ 90 Abs. 1 Nr. 2 bis 4 und Abs. 2 BetrVG:** Über neue technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze rechtzeitig informieren lassen und die Auswirkungen auf die Beschäftigten beraten.

UND:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

- **§ 91 BetrVG:** Maßnahmen verlangen, wenn Veränderungen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen widersprechen und die Beschäftigten dadurch besonders belastet werden; bei Streit entscheidet die Einigungsstelle

UND:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

- **§§ 96 und 97 BetrVG: Qualifizierungsbedarf** ermitteln lassen und bei erforderlichen Schulungsmaßnahmen mitwirken beziehungsweise mitbestimmen
-
- **§ 98 Abs. 1 BetrVG: Durchführung betrieblicher Schulungsmaßnahmen** mitbestimmen
-
- **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG:** Bei Software mitbestimmen, die Verhalten oder Leistung der Beschäftigten überwachen kann

Fazit:



DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

Damit haben Sie die sieben Stress-Treiber:

1. Zu viel Arbeit für die verfügbare Zeit
2. Dauerhafte personelle Unterbesetzung
3. Ständige Unterbrechungen
4. Unklare und wechselnde Prioritäten
5. Arbeitszeit ohne Erholungsgrenze
6. Führung ohne Unterstützung
7. Dauerveränderung ohne Entlastung.

TIPP:

DIE 7 SCHLIMMSTEN STRESS-TREIBER

TIPP:

- Stellen Sie zu jedem Punkt drei Fragen:
- Tritt die Belastung regelmäßig auf?
- Betrifft sie mehrere Beschäftigte?
- Führt sie zu Überstunden, Fehlern, Beschwerden, Ausfällen oder gesundheitlichen Problemen?
- Je häufiger Sie diese Fragen mit Ja beantworten, desto dringender ist Ihr Prüfauftrag als Betriebsrat.

Und nun:



WANN WIRD DAUERSTRESS RECHTSWIDRIG?

AB WELCHEM PUNKT VERLETZT IHR ARBEITGEBER SEINE
GESETZLICHEN PFLICHTEN?



WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

Voraussetzung: Pflichtverletzung!

Liegt vor, wenn Ihr Arbeitgeber ...



WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

- psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung ausblendet,
- erkennbare Gesundheitsgefahren ignoriert,
- erforderliche Schutzmaßnahmen unterlässt,
- die Wirksamkeit seiner Maßnahmen ungeprüft lässt,
- Arbeitszeitgrenzen, Pausen oder Ruhezeiten verletzt
- oder Ihre Mitbestimmungsrechte als Betriebsrat umgeht.

Wichtig ist:



WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

Wichtig ist:

Es reicht schon ein konkreter Anlass, um die Arbeitsbedingungen genauer anzuschauen.

Ein solcher Anlass besteht zum Beispiel, wenn ...



WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

- Überstunden über Monate steigen,
- Pausen regelmäßig ausfallen,
- mehrere Beschäftigte über dieselben Belastungen klagen,
- Fehler und Rückstände zunehmen,
- Überlastungsanzeigen eingehen
- oder auffällig viele Beschäftigte einen Bereich verlassen wollen.

Tipp: Setzen Sie auf die „Ampel“:

WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

Von grün bis rot:

Die Betriebsrats-
Stress-Test-Ampel:



WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

Grün: Vorübergehende Belastung.

Beispiel:

- Eine Arbeitsspitze ist zeitlich begrenzt.
- Die Beschäftigten können die zusätzliche Arbeit bewältigen.
- Pausen, Arbeitszeitgrenzen und Ruhezeiten werden eingehalten.
- Nach der Belastungsphase folgt eine echte Erholung.
- Die Arbeitsmenge sinkt wieder auf das übliche Niveau.

gelb



WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

Gelb: Ihr Prüfauftrag beginnt

- Die Belastung tritt regelmäßig oder über einen längeren Zeitraum auf.
- Mehrere Beschäftigte sind betroffen.
- Überstunden, Rückstände, Fehler oder Beschwerden nehmen zu.
- Erholungsphasen reichen kaum noch aus.
- Die Ursachen liegen in den Arbeitsbedingungen.

Zum Beispiel



WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

- dauerhaft zu hohe Arbeitsmenge,
- fehlendes Personal,
- ständigen Unterbrechungen oder widersprüchliche Vorgaben.

Jetzt beginnt Ihr konkreter Prüfauftrag als Betriebsrat:



WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

- Sammeln Sie Beschwerden und Warnsignale.
- Prüfen Sie die Arbeitszeitdaten.
- Schauen Sie sich die vorhandene Gefährdungsbeurteilung an.
- Und prüfen Sie, ob die tatsächlichen psychischen Belastungen dort überhaupt vorkommen.

Ihre Rechtsgrundlagen sind:

WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

- **§ 80 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 BetrVG:** Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften überwachen und erforderliche Informationen verlangen
- **§ 5 Absatz 1 und Absatz 3 Nummer 6 ArbSchG:** psychische Belastungen ermitteln und beurteilen
- **§ 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG:** Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung mitbestimmen
- **§ 89 Absatz 1 BetrVG:** sich für die Bekämpfung von Gesundheitsgefahren einsetzen



Rot



WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

Rot: Der Arbeitgeber verletzt seine Pflichten

- Die rote Stufe ist erreicht, wenn eine konkrete gesetzliche Pflichtverletzung vorliegt.

Fall 1:

- Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen fehlt vollständig.
- Dann verletzt Ihr Arbeitgeber seine Pflicht aus § 5 Arbeitsschutzgesetz.

Fall 2:



WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

Rot: Der Arbeitgeber verletzt seine Pflichten

- Die rote Stufe ist erreicht, wenn eine konkrete gesetzliche Pflichtverletzung vorliegt.

Fall 2:

- Es gibt eine Gefährdungsbeurteilung. Arbeitsintensität, Zeitdruck, Unterbrechungen und Führung wurden darin überhaupt nicht untersucht.
- Dann ist die Gefährdungsbeurteilung unvollständig.

Fall 3:



WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

Rot: Der Arbeitgeber verletzt seine Pflichten

- Die rote Stufe ist erreicht, wenn eine konkrete gesetzliche Pflichtverletzung vorliegt.

Fall 3:

- Die Gefährdungsbeurteilung zeigt eine Gesundheitsgefährdung. Der Arbeitgeber trifft trotzdem keine wirksamen Maßnahmen.
- Dann verletzt er seine Pflichten aus den §§ 3 und 4 Arbeitsschutzgesetz.

Fall 4:



WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

Rot: Der Arbeitgeber verletzt seine Pflichten

- Die rote Stufe ist erreicht, wenn eine konkrete gesetzliche Pflichtverletzung vorliegt.

Fall 4:

- Der Arbeitgeber bietet einen Gesundheitstag oder ein Resilienzseminar an. Die betriebliche Ursache bleibt bestehen.
- Dann fehlt eine Maßnahme, die an der Quelle der Gefährdung ansetzt.

Fall 5:



WANN WIRD ES RECHTSWIDRIG?

Rot: Der Arbeitgeber verletzt seine Pflichten

- Die rote Stufe ist erreicht, wenn eine konkrete gesetzliche Pflichtverletzung vorliegt.

Fall 5:

- Beschäftigte arbeiten regelmäßig über die zulässigen Arbeitszeitgrenzen hinaus. Pausen fallen aus oder die gesetzliche Ruhezeit wird unterschritten.
- Dann liegt ein Verstoß gegen die §§ 3 bis 5 Arbeitszeitgesetz vor.

Der 5-Punkte-Rechtscheck:



DER 5-PUNKTE-RECHTSHECK

Stellen Sie bei Beschwerden über Dauerstress immer diese fünf Fragen:

1. Wurde die Belastung erfasst?

- Enthält die Gefährdungsbeurteilung die tatsächlichen psychischen Belastungen des betroffenen Bereichs?



DER 5-PUNKTE-RECHTSCHECK

Stellen Sie bei Beschwerden über Dauerstress immer diese fünf Fragen:

2. Wurde die Belastung bewertet?

- Hat der Arbeitgeber beurteilt, ob aus Arbeitsmenge, Zeitdruck, Unterbrechungen oder fehlender Erholung eine Gesundheitsgefährdung entsteht?



DER 5-PUNKTE-RECHTSCHECK

Stellen Sie bei Beschwerden über Dauerstress immer diese fünf Fragen:

3. Wurden Maßnahmen festgelegt?

- Steht fest, was verändert wird, wer dafür verantwortlich ist und bis wann die Maßnahme umgesetzt wird?



DER 5-PUNKTE-RECHTSCHECK

Stellen Sie bei Beschwerden über Dauerstress immer diese fünf Fragen:

4. Wurde die Wirkung geprüft?

- Hat der Arbeitgeber kontrolliert, ob Überstunden, Beschwerden, Unterbrechungen oder Rückstände tatsächlich zurückgehen?



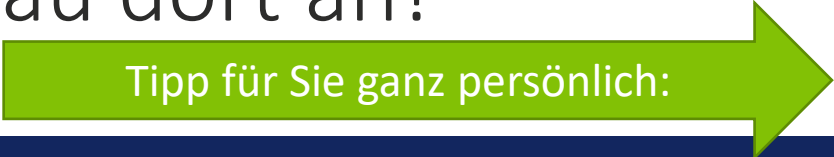
DER 5-PUNKTE-RECHTSCHECK

Stellen Sie bei Beschwerden über Dauerstress immer diese fünf Fragen:

5. Wurde der Betriebsrat beteiligt?

- Konnten Sie das Verfahren und die betrieblichen Schutzmaßnahmen mitgestalten?

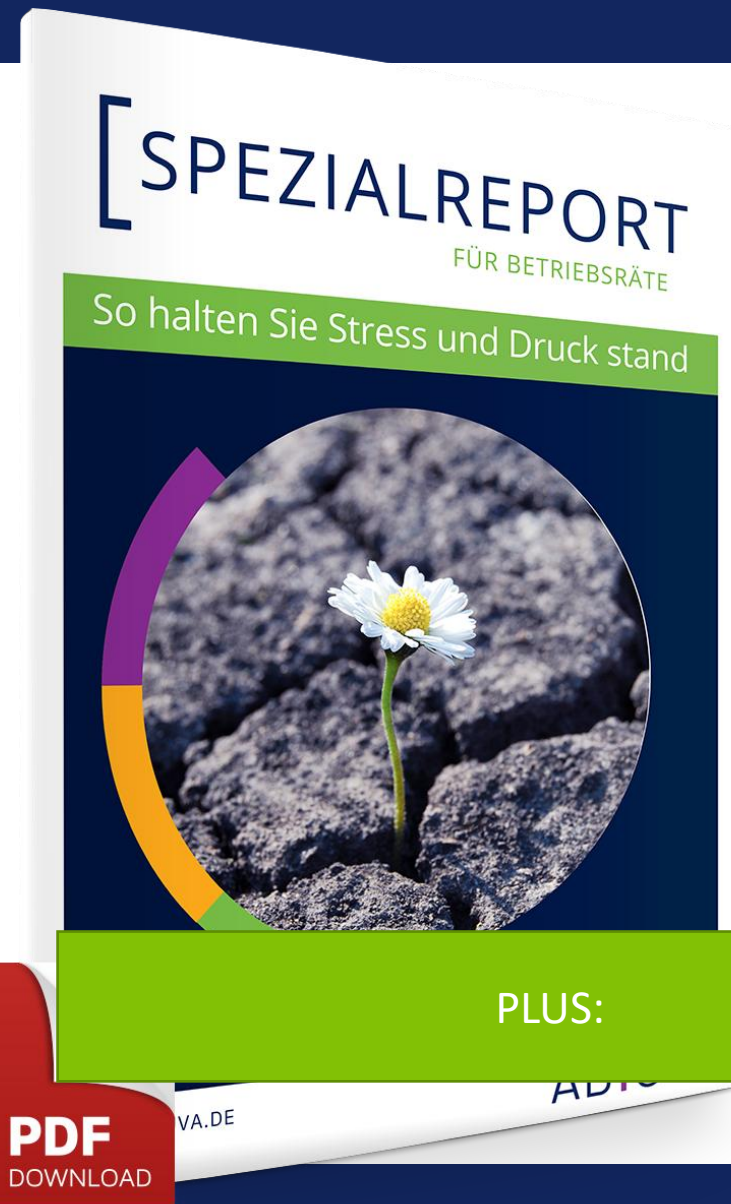
Fehlt einer dieser Schritte, setzen Sie genau dort an!



Tipp für Sie ganz persönlich:

DER 5-PUNKTE-RECHTSCHECK

Ihr 1. Extra zum Webinar.



DER 5-PUNKTE-RECHTSCHECK

Frage, die mich gestern erreicht hat: *Unterscheidet man unter physischen und psychischen Stress?*
Wie erkennt man eine Situation, wenn man nicht angesprochen wird?
Gibt es eine Art Checkliste

Klar 😊:

Früherkennungs-Checkliste: Dauerstress und Überlastung erkennen:

So erkennen Sie kritische Belastungen, auch wenn sich niemand an den Betriebsrat wendet

Eine Leserin schrieb: „Unterscheidet man unter physischen und psychischen Stress? Wie erkennt man eine Situation, wenn man nicht angesprochen wird? Gibt es eine Art Checkliste?“

Hier sind Checkliste und Lösung für Sie:

Dauerstress zeigt sich selten durch eine einzige eindeutige Beschwerde. Häufig treten zuers andere Hinweise auf:

- Überstunden steigen.
- Pausen fallen aus.
- Fehler häufen sich

Praxisfall:



PRAXISFALL:

Praxisfrage: Gekündigte Stellen bleiben unbesetzt – was kann der Betriebsrat tun?

Die Frage:

- Mehrere Beschäftigte haben gekündigt. Die Geschäftsleitung besetzt die Stellen aus wirtschaftlichen Gründen nicht neu. Die Aufgaben bleiben bestehen und werden dauerhaft auf die verbliebenen Beschäftigten verteilt. Weitere Kündigungen und steigende Krankheitsausfälle sind bereits die Folge. Was kann der Betriebsrat tun?“



Lösung:

Rechtliche Seite:

- Die Entscheidung über die Zahl der Stellen liegt grundsätzlich beim Arbeitgeber.
- § 92 BetrVG gibt Ihnen umfassende Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrechte. Ein allgemeines Vetorecht gegen die Streichung oder fehlende Wiederbesetzung einer Stelle folgt daraus allerdings nicht.
- Ihre entscheidenden Hebel liegen deshalb bei der Personalplanung, der Aufgabenverteilung, der Arbeitszeit und dem Gesundheitsschutz.

Konkret:

Schritt 1: Personalplanung offenlegen lassen

Verlangen Sie nach § 92 Absatz 1 BetrVG Auskunft über:

- den gegenwärtigen Personalbedarf,
- den künftig erwarteten Personalbedarf,
- die entfallenden Stellen,
- die verbleibenden Aufgaben,
- die geplante Aufgabenverteilung
- und die wirtschaftlichen Annahmen, auf denen die Personalplanung beruht. Denn zur ...



PRAXISFALL:

... zur Personalplanung gehören die Personalbedarfsplanung, die Personaldeckungsplanung und die Personaleinsatzplanung (BAG, Beschluss vom 08.11.2016, Az. 1 ABR 64/14).

- Stellen Sie der Geschäftsleitung fünf konkrete Fragen:



PRAXISFALL:

- Welche Aufgaben der ausgeschiedenen Beschäftigten entfallen?
- Welche Aufgaben werden verschoben?
- Welche Aufgaben werden auf andere Beschäftigte übertragen?
- Welche zusätzliche Arbeitszeit entsteht dadurch?
- Wie lange soll diese Verteilung gelten?

Schritt 2:

Schritt 2: Die Folgen mit Zahlen belegen

Verlangen Sie nach § 80 Absatz 2 BetrVG die vorhandenen Daten und Unterlagen zu:

- Überstunden und Zeitguthaben,
- Pausenausfällen,
- Arbeitsrückständen,
- Personalbesetzung,
- offenen Stellen sowie:

Schritt 2: Die Folgen mit Zahlen belegen

- Fehlerquoten,
- Fluktuation,
- Versetzungswünschen,
- Überlastungsanzeigen
- und Fehlzeiten in zusammengefasster Form.

Nennen Sie Ihren Aufgabenbezug:



PRAXISFALL:

- § 80 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG: Einhaltung der Arbeitsschutz- und Arbeitszeitvorschriften überwachen.
- § 80 Absatz 1 Nummer 9 und § 89 Absatz 1 BetrVG: Maßnahmen des Arbeitsschutzes fördern und Gesundheitsgefahren bekämpfen.

Entscheidend ...



PRAXISFALL:

Entscheidend sind die objektiven Folgen:

- Steigende Überstunden, zunehmende Rückstände, weitere Eigenkündigungen und gehäufte Krankheitsausfälle zeigen, dass die bisherige Organisation an ihre Grenze kommt.

Schritt 3:



PRAXISFALL:

■ Schritt 3: Jede Aufgabenübertragung prüfen

Prüfen Sie bei den betroffenen Beschäftigten:

- Welche zusätzlichen Aufgaben wurden übertragen?
- Wie umfangreich sind diese Aufgaben?
- Wie lange soll die Übertragung dauern?

UND:



PRAXISFALL:

- Schritt 3: Jede Aufgabenübertragung prüfen
- Verändert sich dadurch das Gesamtbild der Tätigkeit? Denn:

Ändert sich das Gesamtbild der Tätigkeit für voraussichtlich mehr als einen Monat, kann eine Versetzung nach § 95 Absatz 3 BetrVG vorliegen. In Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber Sie dann nach § 99 BetrVG beteiligen. Tipp:



PRAXISFALL:

■ Schritt 3: Jede Aufgabenübertragung prüfen

Tipp:

- Prüfen Sie außerdem die Eingruppierung.
- Werden dauerhaft höherwertige Aufgaben übertragen, kann eine Umgruppierung erforderlich sein.

Schritt 4:

- **Schritt 4: Dauerhafte Mehrarbeit stoppen**
- Führt die fehlende Wiederbesetzung zu Überstunden, greift § 87 Absatz 1 Nummer 3 BetrVG. Und Überstunden unterliegen Ihrer zwingenden Mitbestimmung.
- Das gilt auch, wenn sie regelmäßig durch Arbeitsanfall entstehen und von der Geschäftsleitung geduldet werden.
- Verlangen Sie deshalb:



PRAXISFALL:

- **Schritt 4: Dauerhafte Mehrarbeit stoppen**
- eine genaue Angabe des betroffenen Bereichs,
- die Zahl der benötigten Überstunden,
- den vorgesehenen Zeitraum,
- die betroffenen Beschäftigten
- und einen Plan zum Abbau der Mehrarbeit. Denn:



PRAXISFALL:

- **Schritt 4: Dauerhafte Mehrarbeit stoppen**
- Dauerhafte Überstunden ersetzen keine Personalplanung.
- Sie können Ihre Zustimmung davon abhängig machen, dass Aufgaben verschoben, reduziert oder anderweitig verteilt werden.

Schritt 5:

- Schritt 5: Gesundheitsschutz erzwingen
- Verlangen Sie eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen für die betroffenen Bereiche oder die Aktualisierung der vorhandenen Gefährdungsbeurteilung.
- Ihre Rechtsgrundlagen:



PRAXISFALL:

- Schritt 5: Gesundheitsschutz erzwingen
- § 5 Absatz 1 und Absatz 3 Nummer 6 ArbSchG: **Psychische Belastungen ermitteln und beurteilen.**
- §§ 3 und 4 ArbSchG: **Erforderliche Schutzmaßnahmen** treffen, Belastungen an ihrer Quelle bekämpfen und die Wirksamkeit kontrollieren.
- § 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG: **Gefährdungsbeurteilung und Schutzmaßnahmen** mitbestimmen.

Untersucht werden müssen insbesondere:



PRAXISFALL:

■ Schritt 5: Gesundheitsschutz erzwingen

Untersucht werden müssen insbesondere:

- Arbeitsmenge,
- Zeitdruck,
- Überstunden,
- Pausenausfälle,
- fehlende Vertretung und



PRAXISFALL:

- Schritt 5: Gesundheitsschutz erzwingen
- Aufgabenverdichtung,
- Erreichbarkeit
- und Erholungsmöglichkeiten.

Ergibt die Gefährdungsbeurteilung eine Gesundheitsgefährdung, muss der Arbeitgeber handeln. Das heißt:

- Schritt 5: Gesundheitsschutz erzwingen
- Bleiben Stellen unbesetzt, muss er das Arbeitsvolumen reduzieren oder die Arbeit anders organisieren.
- Mögliche Maßnahmen sind:

PRAXISFALL:

- **Schritt 5: Gesundheitsschutz erzwingen**
- Aufgaben streichen oder verschieben,
- Fristen verlängern,
- Leistungsangebote begrenzen,
- vorübergehende Unterstützung einsetzen,
- Vertretungsregeln einführen,
- Überstunden begrenzen
- oder eine Unterbesetzungsampel vereinbaren.

Wenn sich Ihr Arbeitgeber
verweigert:

Schritt 6: Bei Blockade durch den Arbeitgeber

Fassen Sie einen Betriebsratsbeschluss und leiten das Mitbestimmungsverfahren förmlich ein:

Schritt 6: Bei Blockade durch den Arbeitgeber

„Der Betriebsrat fordert den Arbeitgeber auf, Verhandlungen über die Ausgestaltung und Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Bereich [Bezeichnung] aufzunehmen.

Verhandlungsgegenstand sind insbesondere die betroffenen Tätigkeitsgruppen, die zu untersuchenden Belastungsfaktoren, die Erhebungsmethode, die Auswertung, die Dokumentation und der Zeitplan.“ Dann:

Wenn sich Ihr Arbeitgeber
verweigert:

Schritt 6: Bei Blockade durch den Arbeitgeber

- Setzen Sie dem Arbeitgeber zugleich eine konkrete Frist für die Aufnahme der Verhandlungen.



Nächster Schritt:

Schritt 6: Bei Blockade durch den Arbeitgeber

- Lehnt Ihr Arbeitgeber Verhandlungen ab oder bleibt er untätig, beschließen Sie die Anrufung der Einigungsstelle (§ 87 Absatz 2 BetrVG).
- Formulieren Sie den Regelungsgegenstand präzise:

Schritt 6: Bei Blockade durch den Arbeitgeber

- „Ausgestaltung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Bereich [Bezeichnung].“

Lehnt Ihr ...

Schritt 6: Bei Blockade durch den Arbeitgeber

Lehnt der Arbeitgeber auch die Bildung der Einigungsstelle ab oder blockiert er die Einigung über den Vorsitzenden, beantragen Sie beim Arbeitsgericht die Einsetzung der Einigungsstelle nach § 100 ArbGG.

Damit kann der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung weder durch Schweigen noch durch eine pauschale Ablehnung dauerhaft verhindern.

Doch Achtung:

Schritt 6: Bei Blockade durch den Arbeitgeber

Regelungsgegenstände trennen

Die erste Einigungsstelle erhält den Auftrag:

- Durchführung und Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung.
- Sie entscheidet zum Beispiel über:

Schritt 6: Bei Blockade durch den Arbeitgeber

- die betroffenen Bereiche,
- die Tätigkeitsgruppen,
- die Belastungsfaktoren,
- die Erhebungsmethode,
- die Beteiligung der Beschäftigten,
- die Auswertung
- und die Dokumentation.

Erst dann, wenn ...

Schritt 6: Bei Blockade durch den Arbeitgeber

Erst wenn die Gefährdungen festgestellt sind, folgt der nächste Regelungsgegenstand:

- Welche konkreten Schutzmaßnahmen werden ergriffen?
- Bleibt auch darüber eine Einigung aus, folgt eine weitere Einigungsstelle.
- Dasselbe gilt für die spätere Wirksamkeitskontrolle.

Warum?

Schritt 6: Bei Blockade durch den Arbeitgeber

Die Gefährdungsbeurteilung, die Schutzmaßnahmen und deren Wirksamkeitskontrolle bilden eigenständige Regelungsgegenstände (BAG, Beschluss vom 19.11.2019, Az. 1 ABR 22/18).

Das Bundesarbeitsgericht verlangt diese Trennung.

Extra-Tipp:

Schritt 6: Bei Blockade durch den Arbeitgeber

Gleichzeitig: Überstunden begrenzen

- Während das Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung läuft, greifen Sie bei der Arbeitszeit ein. Führt die Aufgabenverteilung zu Überstunden, gilt § 87 Absatz 1 Nummer 3 BetrVG.
- Ihr Arbeitgeber kann deshalb weder dauerhaft Mehrarbeit anordnen noch sehenden Auges hinnehmen, dass Beschäftigte ihre Aufgaben regelmäßig außerhalb der Arbeitszeit erledigen.

Und ggfs.:

Schritt 6: Bei Blockade durch den Arbeitgeber

Arbeitsschutzstellen einschalten

- Nutzen Sie parallel die betrieblichen Arbeitsschutzstellen.
- Bringen Sie das Thema in den Arbeitsschutzausschuss ein.
- Fordern Sie eine fachliche Stellungnahme
- der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- und des Betriebsarztes
- zu den Folgen der dauerhaften Aufgabenverdichtung.

Und ganz zum Schluss:

Schritt 6: Bei Blockade durch den Arbeitgeber

Arbeitsschutzbehörde informieren

- Bleibt Ihr Arbeitgeber weiterhin untätig, informieren Sie die zuständige Arbeitsschutzbehörde.

Fazit:

Fazit:

Wenn der Kipp-Punkt erreicht ist

- Fassen Sie einen förmlichen Betriebsratsbeschluss.
- Fordern Sie den Arbeitgeber schriftlich auf,
- die Personalplanung offenzulegen,
- die angeforderten Belastungsdaten vorzulegen,
- die Aufgabenverteilung darzustellen und ...

Fazit:

Wenn der Kipp-Punkt erreicht ist

- und Verhandlungen über die Gefährdungsbeurteilung sowie erforderliche Schutzmaßnahmen aufzunehmen.
- Setzen Sie einen konkreten Termin.
- Beziehen Sie außerdem ein:

Fazit:

- die Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- den Betriebsarzt
- und bei Bedarf den zuständigen Unfallversicherungsträger.
- Scheitern die Verhandlungen über die Gefährdungsbeurteilung oder konkrete mitbestimmungspflichtige Schutzmaßnahmen, rufen Sie nach § 87 Absatz 2 und § 76 BetrVG die Einigungsstelle an.

Und nur für Sie ...

Die Lösung ist da – und mein Extra-Geschenk zum Webinar:

Diese 30 Tipps & Übungen steigern Ihre Resilienz – und Ihre Bereitschaft, zu kämpfen! Zum Beispiel:





IHRE WEBIAR-EXTRAS IM ÜBERBLICK!

- ✓ Betriebsvereinbarung Ständige Erreichbarkeit
- ✓ *Betriebsvereinbarung Arbeitszeiterfassung*
- ✓ *Checklisten*

UND:

ES IST WIRKLICH EIN UNWIDERSTEHLICHES ANGEBOT, DENN:

UND:





IHRE FRAGEN BITTE!



HERZLICHEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME