

# Total erschöpft

## Betriebsräte helfen bei drohendem Burnout

Von Alois Knoller

Fühlen Sie sich wertlos? Haben Sie es zuweilen gestrichen voll, überhaupt noch in die Redaktion zu gehen? Glauben Sie, dass die Kollegen Ihre miese Stimmung gar nicht beachten, Sie vielleicht sogar zurückweisen? Dann sollten Sie dringend etwas unternehmen. Denn wahrscheinlich sind Sie ziemlich ausgebrannt. Und Sie sollten sich vertrauensvoll an Ihren Betriebsrat wenden.

„Redakteure unter Dauerdruck“ hieß das Thema des Betriebsräteseminars in der Kainsbacher Mühle, das Wolfgang Zauner und Wolfgang Grebenhof vorbereitet hatten. Mit Coach Andrea Breme sahen sich die Betriebsräte bayerischer Medienhäuser zunächst die Belastungsspirale am Arbeitsplatz an, die schlimmstenfalls zu Burnout führen kann. Zehn Überstunden in der Woche sind inzwischen die Regel, wer möchte schon als Low-Performer gelten? Zudem schwimmt immer mehr die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit, der Angestellte hat immer am Ball zu bleiben, soll mobil erreichbar sein, um erforderlichenfalls sofort einzugreifen. „Jeder siebte Arbeitnehmer arbeitet unbezahlt in seiner Freizeit“, stellte Breme fest.

Wenn die Erholung nicht mehr ausreicht, kann daraus eine dauerhafte Anspannung entstehen, die ähnlich einer Sucht schleichend eskaliert in einer totalen Erschöpfung.

Burnout resultiert aus einem extremen Leistungsstreben, um sich selbst oder anderen etwas zu beweisen. Es kommt zur Vernachlässigung persönlicher Bedürfnisse und sozialer Kontakte, der Burnout-Kandidat zieht sich zurück, überspielt seine inneren Probleme, leidet aber an einem wachsenden Gefühl der Wertlosigkeit. Innere Leere und Gleichgültigkeit breiten sich aus. Es wächst der Überdruß an allem. Besonders gefährdet seien Persönlichkeiten mit sehr viel Ehrgeiz und einem Hang zum Perfektionismus.

Wie man sich schützen kann? Andrea Breme empfahl, im täglichen Arbeitsdruck innezuhalten, die eigene Lebenssituation



In großer Runde diskutierten die Betriebsräte über Burnout. Andrea Breme (links) führte in das Thema „Psychische Erkrankungen durch dauerhafte Überlastung am Arbeitsplatz“ ein.

detailliert zu betrachten („Was entzieht mir Energie?“) und auch mal Nein zu sagen. Dabei könne man sich auch von Kollegen den Rücken stärken lassen. Entspannungsübungen könnten hilfreich sein, aber auch eine Veränderung der Arbeitsabläufe („Wir sind alle betriebsblind“). Der Verlag könne seinen Mitarbeitern Kurse in Arbeitsorganisation und Zeitmanagement anbieten. Oder noch besser: das Gesundheitsmanagement des Unternehmens auch auf die psychische Verfassung der Mitarbeit ausdehnen.

Es muss nicht nur bei Appellen an das Wohlwollen des Arbeitgebers bleiben. Thomas Müller, Nürnberger Fachanwalt für Arbeitsrecht, wies auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der sogenannten Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes hin. Immerhin fordert das Arbeitsschutzge-

setz eine ganzheitliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen – auch unter Einbeziehung psychischer Belastungen. Erst in 13 Prozent aller Betriebe werde diese Gefährdungsbeurteilung ausgeführt, berichtete Müller. Obwohl darauf sogar ein individueller Anspruch jedes Mitarbeiters nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht. Es muss keinen akuten Anlass geben, eine Gefährdungsbeurteilung nach gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen kann vielmehr auch zur Vorbeugung vor gesundheitlichen Risiken für die Mitarbeiter angefordert werden.

Und es bleibt nicht beim Untersuchungsbericht. Seine Ergebnisse werden von Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam beurteilt, die dann erforderliche Schutzmaßnahmen, etwa in einer Betriebsvereinbarung, veranlassen. Thomas Müller wies auf die Mitbestimmungsrechte bei der Unterweisung der Mitarbeiter, bei der Arbeitszeit und den Pausen sowie bei der Genehmigung von Mehrarbeit hin. Zudem wirkt der Betriebsrat bei der Personalplanung mit, indem er mit dem Arbeitgeber Art und Umfang erforderlicher Maßnahmen „und über die Vermeidung von Härten“ berät. Auch beim betrieblichen Eingliederungsmanagement für länger oder mehrmals erkrankte Mitarbeiter hat der Betriebsrat ein Wort mitzureden.