

26. September 2012

# Belastungsfaktoren in der Personalratsarbeit

Thomas Schremmer  
*Gesamtpersonalrat Stadt  
Hannover*

1

# Der erste Schritt zum „Burn-Out“: Ich bin ein Perfektionist...

## Ihre Erwartungen

**Verraten Sie mir Ihre  
Erwartungen nicht –  
ich kenne sie schon!**

## Meine Leistung

**Ich erkläre Ihnen die  
Welt!**

...gilt auch für Betriebs- und Personalräte!

# „Doppel-Belastung“

- Zunahme arbeitsbedingter Belastungs-erkrankungen bei ArbeitnehmerInnen
- Stress als betriebswirtschaftliches Problem
  - DGB Index Gute Arbeit
  - Kosten – Nutzen Studien betrieblicher Gesundheitsförderung
- individuelle Belastung von Betriebs- und Personalräten als Ansprechpartner und Gestaltungspartner z.B. beim Thema Gesundheitsförderung
- Spannungsfeld Produktivität und gesunde Arbeitsbedingungen

“Sandwich” Personalrat

# DGB Index „Gute Arbeit“

## Repräsentativerhebung 2011 – zentrale Ergebnisse

- Arbeitshetze: Bundesweit jeder zweite Beschäftigte fühlt sich bei der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt – Arbeitnehmerinnen sind im besonderem Maß betroffen.
- Arbeitsintensivierung, Leistungsverdichtung: 63 Prozent der Beschäftigten machen die Erfahrung, dass sie seit Jahren **immer mehr in der gleichen Zeit** leisten müssen.
- Ständige Erreichbarkeit: 27 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sehr häufig oder oft auch außerhalb ihrer Arbeitszeit für betriebliche Belange erreichbar sein.

Quelle: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/>

# DGB Index „Gute Arbeit“

- Freizeit-Arbeit für den Betrieb: 15 Prozent der Beschäftigten erledigen sehr häufig oder oft auch außerhalb ihrer Arbeitszeit Aufgaben für ihren Betrieb.
- Probleme mit dem Abschalten nach der Arbeit: 34 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten – Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten, Arbeitnehmerinnen und Ältere sind in besonderem Maß betroffen.
- Dauerpräsenz beruflicher Probleme: **Auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken** müssen insgesamt 37 Prozent der Beschäftigten – unter den Gehetzten sind es sogar 53 Prozent.

Quelle: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/>

# DGB Index „Gute Arbeit“

- Überstunden und Arbeitshetze: 20 Prozent der Beschäftigten leisten 10 und mehr Überstunden pro Woche – generell gilt: Je mehr Überstunden absolviert werden, desto größer ist die Arbeitshetze.
- **Krank zur Arbeit:** 49 Prozent der Beschäftigten sind innerhalb eines Jahres wiederholt auch dann zur Arbeit gegangen, wenn sie sich „richtig krank fühlten“ – besonders hoch ist die Quote unter den von Arbeitshetze und Leistungsverdichtung Betroffenen.

Quelle: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/>



# Engagement als (un-)messbares Kriterium?

**„Wir mischen uns ein für eine leistungs- und zukunftsfähige  
Verwaltung bei Wahrung der Beschäftigteninteressen“**

## **Unsere strategischen Ziele**

- Wir kämpfen für den Erhalt von Arbeitsplätzen im ö.D. zu attraktiven Arbeitsbedingungen
- Wir stärken die Rolle (im Sinne von Wertschätzung und Beteiligung) der Beschäftigten
- Wir treten für die Stärkung von öffentlichen Dienstleistungen (Erhalt der Daseinsvorsorge) ein
- Wir erhöhen die Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit im Betrieb

Quelle: GPR Stadt Hannover,  
Geschäftsordnung



# Qualitätskriterien personalrätlicher Arbeit

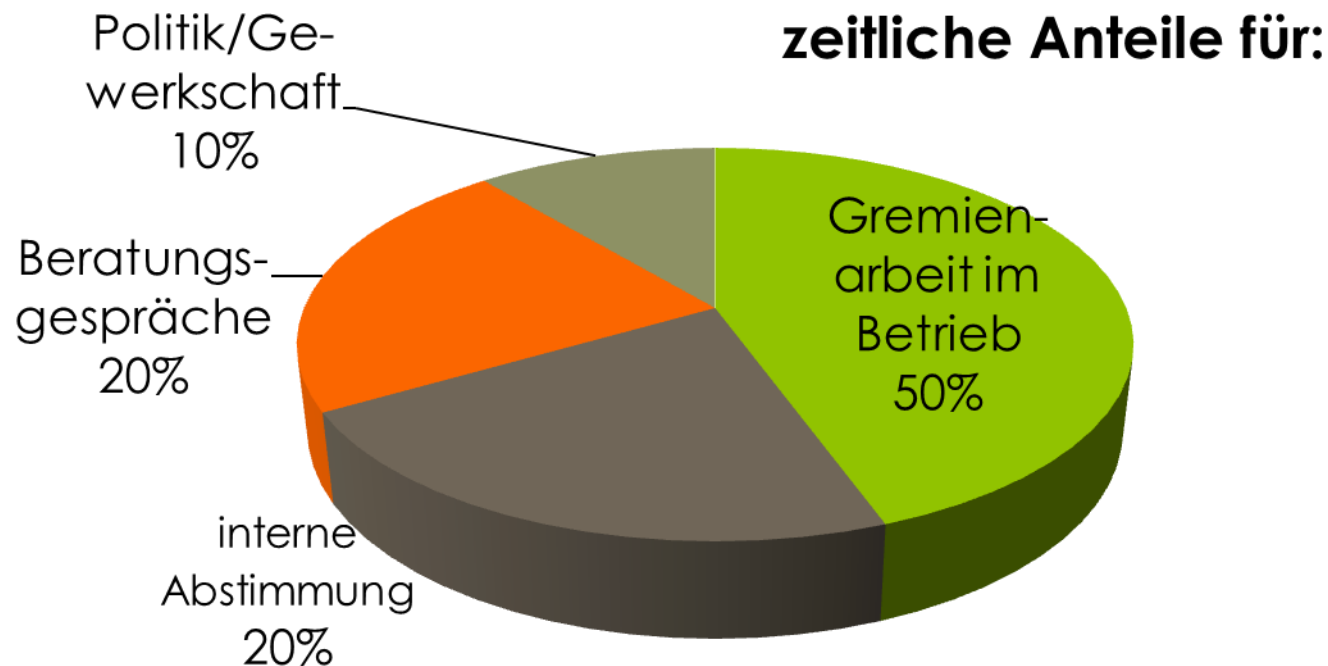
**Orientierung, Effizienz, Transparenz,**

## **Engagement (!)**

- ✓ Wir engagieren uns so, dass wir unsere Ziele erreichen können.
- ✓ Engagement soll sichtbar werden.
- ✓ Jede(r) soll mit seinem Engagement zufrieden sein.
- ✓ Wir freuen uns über jede(n), die/der zur Zielerreichung beiträgt.
- ✓ Tue Gutes und rede drüber.
- ✓ Jede(r) soll sich engagieren können.
- ✓ Engagement ist aber kein Selbstzweck.

Quelle: GPR Stadt Hannover, Geschäftsordnung

# Kommunikations-Organ Personalrat



Quelle: persönlicher Terminkalender 1.Hj 2012

# ...kein Stress ??



...es geht nicht ohne  
Mitbestimmung!

