

Karriere

RECHT

Vorbeugung gegen den kollektiven Burn-out

Der Gesetzgeber will sich künftig verstärkt dem Problem psychischer Belastungen am Arbeitsplatz annehmen



THINKSTOCKPHOTOS/DIEGO CERVO

Psychische Erkrankungen schlagen sich inzwischen auch volkswirtschaftlich nieder. Immer mehr Menschen fühlen sich im Beruf überfordert.

VON JUTTA GLOCK

Krankenkassenreports belegen, dass sich die Krankschreibungen aufgrund psychischer Erkrankungen seit 1997 verdoppelt haben. Eine Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung in Düsseldorf aus dem Jahr 2011 hat ergeben, dass 88 Prozent aller Personalmanager befristeten, Mitarbeiter mit seelischen Problemen in ihrem Unternehmen zu beschäftigen. Das Thema ist so drängend, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Anfang des Jahres deshalb eine bundesweite Kampagne startete und außerdem eine Webseite (www.psyga.info) zum Thema einrichtete.

Volkswirtschaftlich gefährlich

Psychische Erkrankungen mindern das Leistungsvermögen der Betroffenen, verursachen inzwischen etwa 13 Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage und stellen die häufigste Frühverrentungsursache dar.

Auch der volkswirtschaftliche Schaden ist immens: auf knapp 29 Milliarden Euro schätzt das Statistische Bundesamt nach letzten Zahlen die Krankheitskosten von psychischen Erkrankungen. Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erhöhen und psychische Erkrankungen zu vermeiden, haben sich aktuell das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände und

der Deutsche Gewerkschaftsbund auf ein gemeinsames Grundverständnis zum Umgang mit psychischen Belastungen in der Arbeitswelt verständigt und in einer „Gemeinsamen Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt“ festgehalten.

Unternehmen sollen mehr Handlungssicherheit erhalten, um wachsenden Fehlzeiten und Frühverrentungen aufgrund psychischer Störungen entgegenzuwirken. Die Erklärung umfasst zehn Punkte zum gemeinsamen Grundverständnis in Bezug auf die wachsende Bedeutung der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt, die konkreten Arbeitsmerkmale, welche die psychische Gesundheit der Beschäftigten positiv wie negativ beeinflussen können, die Prinzipien und Methoden einer erfolgreichen Arbeitsgestaltung und die Prävention, um psychische Belastung zu vermeiden, sowie eine erfolgreiche Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter ins Berufsleben.

Die Sozialpartner wollen nun auf einer gemeinsamen Basis Methoden und Wege erarbeiten, die Widerstandsfähigkeit gegen Stress und Burnout zu stärken. Hierfür ist es erforderlich, betriebliche Gefährdungsbeurteilungen vorzunehmen. Dafür gibt es bereits seit langem eine gesetzliche Grundlage. Denn der Arbeitgeber ist nach Paragraf

5 des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz) verpflichtet, Gefährdungsbeurteilungen vorzunehmen.

Daraus ist abzuleiten, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Dabei hat der Arbeitgeber die Beurteilung je nach Art der Tätigkeit vorzunehmen. Aus dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung ergeben sich die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung. In diesem Zusammenhang sieht Paragraf 16 des Arbeitsschutzgesetzes vor, dass die Beschäftigten verpflichtet sind, jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Gesundheit unverzüglich zu melden.

Maßnahmen müssen ausreichen

Ferner sind die Beschäftigten berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen. Sind Beschäftigte aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Ar-

beitgeber den hierauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden.

Wissen der Mitarbeiter nutzen

Es kann daher nur empfohlen werden, im einzelnen Betrieb eine Analyse von eventuellen psychischen Belastungen vorzunehmen und sich hier das besondere Wissen der Mitarbeiter sowie der Arbeitnehmervertretung zu Nutze zu machen. Daraus lassen sich die von der Bundesregierung und den Sozialpartnern gewünschten Prinzipien und Methoden einer erfolgreichen Arbeitsgestaltung sowie die Erarbeitung von Präventionsmaßnahmen ableiten, um psychische Belastung im Betrieb zu vermeiden.

Arbeitgeber sollten ihr Augenmerk darauf richten, dass eine Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter ins Berufsleben nach im Betrieb bekannten Regeln erfolgt. Bei Vorhandensein eines Betriebsrats ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement zu raten.



Die Autorin **Dr. Jutta Glock** ist Rechtsanwältin und Inhaberin der Berliner Anwaltskanzlei Glock & Professionals – Fachanwälte für Arbeitsrecht. www.agpkanzlei.de



URTEILE

BEWEISMITTEL: Die Handyfotos des Chefs sind vor Gericht Beweis genug, die Kündigung eines Angestellten rechtskräftig zu machen. Im verhandelten Fall arbeitete der Kläger im Betrieb des Beklagten, war jedoch für einen längeren Zeitraum krankgeschrieben. Als der Vorgesetzte den Arbeitnehmer tagsüber zufällig in einer Autowaschanlage überraschte und daraufhin mit seinem Handy Beweisfotos anfertigte, kam es zu einer handgreiflichen Auseinandersetzung, die schließlich zur Kündigung führte. Der Betroffene legte gegen die Kündigung mit der Begründung Widerspruch ein, sein Vater habe ihn mit der Fahrt in die Autowaschanlage ein wenig von seiner Krankheit ablenken wollen. Zudem reichte der Entlassene eine Unterlassungsklage gegen seinen Chef ein, ihn in seiner Freizeit nicht zu fotografieren, da die Fotos seine Privatsphäre verletzen würden. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz urteilte hingegen, dass es im schutzwürdigen Interesse des Arbeitgebers lag, die körperlichen Aktivitäten des Arbeitnehmers zu Beweis Zwecken zu fotografieren. (rfd.) (Az: 10 SaGa 3/13)

PERSONENSCHADEN: Das fahrlässige Herumwerfen von Werkzeugen am Arbeitsplatz ist rechtlich dem persönlich-privaten Bereich zuzuordnen, für den ein Arbeitnehmer in vollem Umfang zu haften hat. So lautet das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Frankfurt im Fall eines zum Zeitpunkt der Tat 18-jährigen Kfz-Mechanikers, der ohne Vorwarnung ein zehn Gramm schweres Wuchtgewicht aus Aluminium in Richtung eines Kollegen warf und ihn dabei am Auge verletzte. Der Kläger trägt eine dauerhafte Sehverschlechterung davon und erlitt zudem den Verlust des räumlichen Sehvormögens. Das Hessische Landesarbeitsgericht gab der Klage statt und verurteilte den Beklagten zu einem Schmerzensgeld. Das Gericht entschied, dass der Beklagte fahrlässig gehandelt habe. Er muss für seine Tat privat haften, weil es sich bei dem Wurf nicht um eine betriebliche Tätigkeit gehandelt habe, für die im Fall von Personenschäden nur bei einer vorsätzlichen Tat gehaftet wird. (rfd.) (Az: 13 Sa 269/13)

SCHWANGERSCHAFT: Die Kündigung einer Arbeitnehmerin stellt keinen Fall von Diskriminierung dar, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung keine Kenntnisse über die Schwangerschaft der Arbeitnehmerin besaß. Ein Fall von Diskriminierung besteht selbst dann nicht, wenn der Arbeitgeber im Nachhinein an seiner Entscheidung festhält. Dies stellte jetzt das Bundesarbeitsgericht fest. Im betreffenden Fall kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristgemäß in der Probezeit. Daraufhin legte die Arbeitnehmerin eine ärztliche Bescheinigung ihrer Schwangerschaft vor und forderte, die zuvor ausgesprochene Kündigung unter diesen Umständen rückgängig zu machen. Der Arbeitgeber kam der Forderung erst mit einer Verzögerung von einem Monat nach, verweigerte aber eine Entschädigungszahlung – und bekam nun Recht. Das Bundesarbeitsgericht lehnte die Klage auf eine solche Zahlung ab, da der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung nichts von der Schwangerschaft der Frau gewusst habe und der Tatbestand der Diskriminierung somit nicht vorlag. (rfd.) (Az: 8 AZR 742/12)