

Newsletter September 2021

„Krank und überlastet im Arbeitsverhältnis“



In einer Studie der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aus dem Jahr 2016 sind rund 745.000 Todesfälle auf Überarbeitung zurückzuführen. Wer dauerhaft 55 Stunden oder mehr pro Woche arbeitet, hat nach einer UN Studie ein deutlich erhöhtes Risiko an einem Schlaganfall oder einer Herzerkrankung zu sterben. Anders ausgedrückt: Durch Überarbeitung gingen 2016 rund 23 Millionen gesunde Lebensjahre verloren.

Die Corona Krise hat diese Situation weiter verschärft, hat sie die Arbeitnehmer in Deutschland doch mit zusätzlichen „Erschwernissen“ konfrontiert. Das „mobile Arbeiten“ ohne Einrichtung eines Arbeitsplatzes und unter teilweise schwierigen digitalen Voraussetzungen stellte eine enorme Belastung gerade auch für Frauen dar. Die ersten Zahlen und Daten zu den psychischen Belastungen sind deshalb, wie zu erwarten, erschreckend:

Rund 90 % der Menschen arbeiteten im Home Office im vergangenen Jahr deutlich mehr. 90 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten im Home Office länger als gewöhnlich (vgl. „Anatomie der Arbeit“ Studie des Software Unternehmens „Asana“). 2019 lag die Zahl noch bei 82 %. Ein weiteres Ergebnis der Studie: Deutsche Arbeitnehmende sind zu 58 % mit Tätigkeiten beschäftigt, die nicht ihre eigentliche Kerntätigkeit sind, dabei sind beispielsweise Video- und Telefonkonferenzen zu nennen. Durchschnittlich 157 Stunden pro Jahr verbringen deutsche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in überflüssigen Video-Konferenzen und Meetings.

In der Folge zeigen die meisten Studien einen deutlichen Anstieg der sogenannten psychosozialen Belastungsfaktoren. 60 % der befragten deutschen Arbeitnehmer gaben an, dass sie sich in den vergangenen 12 Monaten nahe einem Burnout fühlten (vgl. „Anatomie der Arbeit“ Studie des Software Unternehmens „Asana“). Corona hat aber nur ein bestehendes Problem verschärft, dass durch zunehmende Arbeitsverdichtung schon lange besteht. Der DGB-Index „Gute Arbeit“ verzeichnet seit 2012 keine Besserung beim Thema Arbeitsdruck. Jeder sechste Fehltag von Arbeitnehmern ging bis zum Beginn der Corona Krise 2020 nach Studien der BKK auf psychische Erkrankungen zurück. So arbeitet in Deutschland jeder zehnte Vollzeitbeschäftigte mehr als 60

Stunden in der Woche, viele leiden zudem unter ihren Chefs, intriganten Kollegen oder dem eigenen Perfektionismus.

Es ist also höchste Zeit zu handeln. Wir wollen Ihnen heute zeigen, was Sie als Arbeitnehmer tun können, um einer Gefährdung durch Überlastung im Arbeitsverhältnis vorzubeugen.

1. Die Ausgangslage

Schon 2012 wurde von der nationalen Arbeitsschutzkonferenz als Hauptziel für die Jahre 2013 bis 2018 der Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung festgelegt.

Der Hintergrund dieser Zielsetzung ist leicht erkennbar, wirft man einen Blick auf die Krankheitsursachen. Jede sechste Krankschreibung geht inzwischen auf psychische Erkrankungen zurück. *Das sogenannte **Burn-out** ist ein Zustand emotionaler Erschöpfung und reduzierter Leistungsfähigkeit.* „Ausgebranntsein“ wird auch als **Erschöpfungsdepression** bezeichnet. Die Betroffenen sind desillusioniert, oft apathisch, depressiv oder aggressiv und haben eine erhöhte Suchtgefährdung. *Burn-out wird meist durch **Stress** ausgelöst, der nicht mehr bewältigt werden kann.*

Dabei ist nicht jede Form von Stress schädlich. Dauerstress ist hier die gefährlichste Ausgangssituation.

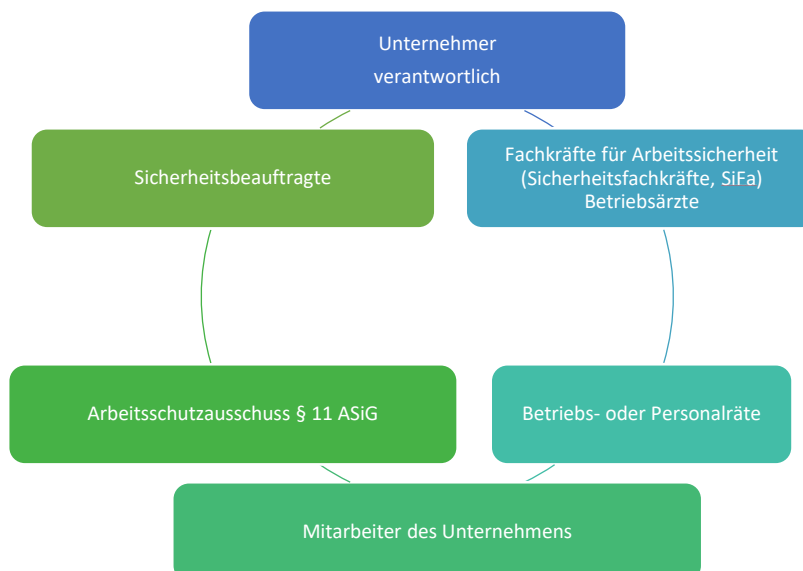
Psychische Belastungen führen bei Menschen zu psychischen Beanspruchungen, die je nach Form der Ausprägung zu einer Fehlbeanspruchung führen können. Für die einen wird die Arbeit gleichförmiger bis zum Verdruss, für andere erhöht sich enorm ihre Komplexität. Psychische Belastungen wie Terminhetze, hohe Arbeitsintensität, Zeit-, Leistungs- und Verantwortungsdruck haben in den Jahren 2000 bis 2004 in rund 90 Prozent aller Betriebe stark zugenommen. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Von 2006 bis Ende 2008 nahm die psychische Belastung ausweislich der Ergebnisse der PARGEMA/WSI-Betriebsrätebefragung in 79 Prozent der Betriebe erneut zu. Wird der Mensch über- oder unterfordert, so führt die psychische Belastung zu einer Fehlbeanspruchung. Überforderung versetzt die Betroffenen in einen Alarmzustand. Es entstehen u.a. innere Anspannung, Angst, Nervosität, Erschöpfung. Unterforderung erzeugt Langeweile und Unlust. In der Sprache der Norm DIN EN ISO 10075 – 1 äußert sich das Ungleichgewicht von

Belastungen und Bewältigungsmöglichkeiten in psychischer Ermüdung, in ermüdungsähnlichen Zuständen wie Monotonie und psychischer Sättigung, sowie in Stress.

Nach dem Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (kurz: Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG) ist der Arbeitgeber **verpflichtet**, in einem mehrstufigen Verfahren **Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten** bei der Arbeit zu gewährleisten und laufend zu verbessern. Der Ansatz ist ganzheitlich und erfasst auch psychische Fehlbeanspruchungen. Durch die schriftliche Dokumentation der einzelnen Verfahrensschritte soll das Verfahren gewährleistet und überprüfbar dauerhaft eingerichtet werden. Das gesetzlich hierfür vorgesehene Mittel ist die sog. Gefährdungsbeurteilung, mit welcher die **Beurteilung und Gestaltung der Arbeit unter den Gesichtspunkt „Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz“** erfolgt.

Im Arbeitsschutz ist der Unternehmer zwar verantwortlich für die Durchführung und Organisation. Trotzdem ist auch der Mitarbeiter wesentlicher Bestandteil des Arbeitsschutzes, da ansonsten kein wirklicher Einblick in die Arbeitsprozesse möglich ist.

Aus diesem Grund stellen sich die Personen/Verantwortlichen im Arbeitsschutz wie folgt dar:



Gem. § 3 I ArbSchG zählt es also zu den Grundpflichten des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Der Arbeitgeber hat dabei die

Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten anzustreben.

Gem. § 5 Abs. 1 ArbSchG haben alle Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind, **mithin eine Gefährdungsbeurteilung** durchzuführen.

- Bei der Gefährdungsbeurteilung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes geht es immer um die **Beurteilung und Gestaltung der Arbeit**. Auch bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung steht die Beurteilung und Gestaltung der Arbeit in Bezug auf die psychische Belastung im Vordergrund. Es geht nicht um die Beurteilung der psychischen Verfassung oder Gesundheit der Beschäftigten.
- Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG iVm § 618 Abs. 1 BGB Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung.
- Der einzelne Arbeitnehmer kann dabei nicht verlangen, dass die Gefährdungsbeurteilung nach bestimmten von ihm vorgegebenen Kriterien durchgeführt wird (BAG NZA 2009, 102). Dem Arbeitgeber steht ein Beurteilungsspielraum zu.

Durch die Gefährdungsbeurteilung könnten mithin faktisch Risiken durch Arbeitsüberlastung oder falsche Gestaltung von Arbeitsbedingungen vermieden werden. Neben der klassischen Arbeitsplatzbegehung gehört auch die Analyse von psychosozialen Belastungsfaktoren zu der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers

2. Hilfe zur Selbsthilfe: was Sie tun können, wenn der Arbeitgeber nichts tut

Doch warum finden Gefährdungsbeurteilungen teilweise unzureichend oder gar nicht statt? Und was kann ich als Arbeitnehmer tun, um eine Gefährdungsbeurteilung im Betrieb durchzusetzen?

Die dringende Bitte vorab: versuchen Sie nicht, unbedingt durchzuhalten! Sichern Sie sich ab; wer ständig am Limit leistet, macht Fehler!

1) Einklagbarer Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG i.V.m. § 618 Abs. 1 BGB Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung. Dieser Anspruch kann von jedem Arbeitnehmer auch im Klageweg durchgesetzt werden.

2) Anspruch auf Schulung/Qualifikation bei Änderung von Arbeitsbedingungen

Bei einer Änderung von Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entsprechend § 81 BetrVG i.V.m. § 12 ArbSchG zu unterweisen und zu schulen. Beruht die Belastung auf neu eingeführten digitalen Arbeitsmethoden oder einer sonstigen Änderung die eine Nachschulung des Arbeitnehmers bedingen, so kann auch der Betriebsrat nach § 97 II BetrVG den Schulungsanspruch des Arbeitnehmers durchsetzen.

3) Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige

Im Internet und auch von Betriebs- und Personalräten wird bei Überlastung im Arbeitsverhältnis der Hinweis auf eine sog. „Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige“ gegeben. Diese sog. Überlastungs- und Gefährdungsanzeige löst beim Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die Verpflichtung aus, die Arbeitsbedingungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Der Arbeitgeber darf nicht untätig bleiben. Tut er es doch, kann sich der Arbeitnehmer zunächst an die Fachkraft für Arbeitssicherheit und/oder an den Betriebsrat wenden. Möglich ist aber auch, sich direkt an die zuständige Berufsgenossenschaft oder Unfallversicherung zu wenden, vgl. § 17 II ArbSchG. Hierdurch darf dem Arbeitnehmer kein Nachteil entstehen.

Wichtig ist dabei jedoch: achten Sie auf Zahlen, Daten und Fakten. Nur eine Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige, die objektiv nachvollziehbar eine Überlastung durch fehlerhaft gestaltete Arbeitsbedingungen darstellt, löst auch eine Handlungspflicht des Arbeitgebers aus. Rein emotionale Äußerungen wie „ich kann nicht mehr“ sind menschlich zutiefst nachvollziehbar, arbeitsrechtlich jedoch irrelevant. Bitte meiden Sie auch Vordrucke aus dem Internet. In diesen kann man z.B. ankreuzen: „Die Überlastung basiert auf Überstunden“.

Die meisten Arbeitnehmer schulden nach ihren Arbeitsverträgen in zumutbarem Umfang die Ableistung von Überstunden. Insofern stellt die Überstunde an sich kein nachvollziehbares

Belastungsmoment dar. Wichtig ist, die Überstunden in Relation zum Arbeitsvolumen, zu der Zeitspanne in der sie entstanden sind und zu der Möglichkeit sie wieder abzubauen, zu stellen. Wichtige Indikatoren für eine Fehlbelastung können sein: keine Vertretung während des Urlaubs, ständig steigende Fallzahlen, Rationalisierung. Sinnvoll ist es, ihre Arbeitszeit und die in der Arbeitszeit abzuleistenden Projekte darzustellen.

Die Gefährdungs- und Überlastungsanzeige im Überblick:

Rechtsgrundlage:

§ 611 BGB und §§ 241 ff. BGB. Konkretisiert in §§ 15, 16 ArbSchG:

„Beschäftigte haben auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen Sorge zu tragen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen betroffen sind und dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte Gefahr für Sicherheit und Gesundheit unverzüglich zu melden“

Zweck:

Hinweis an den Arbeitgeber über Schäden/Gefährdung der anderen Mitarbeiter/Kunden/Sachmittel durch vorliegende Überlastung

Warum:

Eigenschutz der Beschäftigten vor strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen und zivilrechtlichen Folgen/ Konsequenzen

Ziel:

Ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung

Arbeitgeber kann die Gefahr abwehren

Inhalt:

- Datum
- Name der Arbeitnehmer/in
- Betroffene Abteilung
- Möglichst präzise Beschreibung der Gefährdungssituation
- Mutmaßlicher Grund für die Gefährdung (z.B. Überlastung durch Mehrarbeit, Fehlzeiten anderer Beschäftigter durch Urlaub oder AU, Belastung durch Lärm, Schmutz, schlechte klimatische Verhältnisse oder defekte Arbeitsgeräte,...)

- Zeugen
- Hinweis auf gegebenenfalls erfolgte vorherige Gefährdungsanzeigen
- Unterschrift

Häufigkeit:

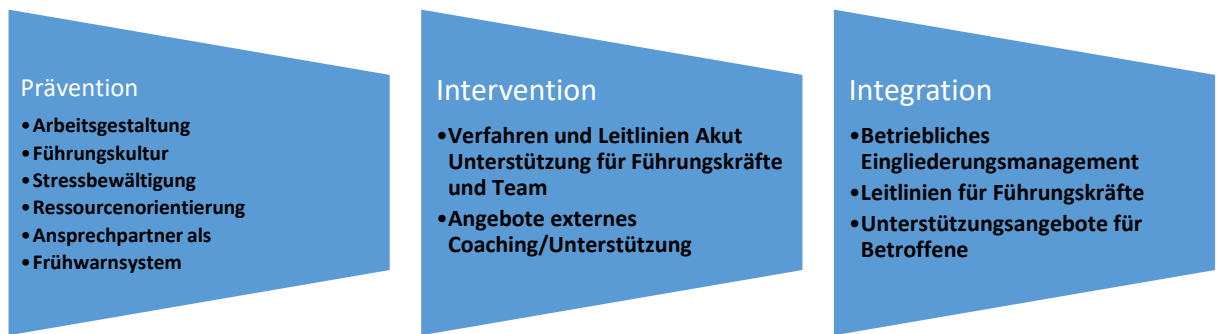
Bleibt der Arbeitgeber untätig und ändert sich nichts an der Situation; erneuern Sie die Überlastungs- und Gefährdungsanzeige spätestens alle zwei Monate. Nach der zweiten Überlastungsanzeige würde ich dringend empfehlen, die BG oder Unfallversicherung einzuschalten.

Ansprechpartner:

Die Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige geht an den Arbeitgeber (dort die direkte Führungskraft), den Betriebsrat und die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

4) Beschwerde beim Betriebs-/Personalrat

Eins vorab: der Betriebsrat ist neben der Fachkraft für Arbeitssicherheit ein Ansprechpartner im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb. Dem Arbeitnehmer steht nach § 5 Abs. 1 ArbSchG iVm § 618 BGB ein Anspruch auf Beurteilung der mit seiner Beschäftigung verbundenen Gefährdungen zu. Da das ArbSchG keine zwingenden Vorgaben macht, wie eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist, kann er aber keine Gefährdungsbeurteilung nach von ihm vorgegebenen Kriterien verlangen (BAG 12.8.2008 – 9 AZR 1117/06). Der Arbeitgeber verfügt vielmehr insoweit über einen Gestaltungspielraum, bei dessen Ausfüllung der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen hat (BAG 8.6.2004 – 1 ABR 13/03). Der Betriebsrat hat bei Kenntnis einer unzumutbaren Arbeitsbelastung auf den folgenden drei Ebenen Möglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen einzuwirken:



Bitte legen Sie die Überlastungsanzeige unbedingt auch beim Betriebsrat vor. Sollte der Arbeitgeber untätig bleiben, diskutieren Sie mit dem Betriebsrat die Möglichkeit die Beschwerde nach § 85 BetrVG durch den Betriebsrat durchzusetzen.

3. Wovor Sie keine Angst haben müssen oder die Mär des „Low Performers“

Oft landen Überlastungs- oder Gefährdungsanzeigen trotz der gesetzlichen Handlungsverpflichtung des Arbeitgebers in der Ablage „P“. Gleichzeitig wird dem Arbeitnehmer in einem Personalgespräch auseinandergesetzt, dass seine Effektivität stark zu wünschen übrig lässt. Ein Klassiker in diesem Kontext sind „Zeit- und Stressmanagement Seminare“. Bitte lassen Sie sich keinesfalls einschüchtern und sehen Sie das Ganze rational: Der Arbeitgeber hat bei einer gut formulierten Überlastungsanzeige eine Handlungspflicht.

Der Arbeitgeber darf sie weder kündigen noch abmahnen, weil Sie ihre Rechte wahrnehmen. Um eine sog. „Low Performer“ Kündigung aussprechen zu können, müssten sie im direkten Vergleich zu dem Durchschnitt aller vergleichbaren Arbeitnehmer deutlich in ihrer Arbeitsleistung zurückbleiben. Dies setzt aber von Ihnen gestaltbare Bedingungen voraus, was bei einer Überlastung durch Fehlgestaltung durch den Arbeitgeber gerade nicht der Fall ist.

4. Kann BEM eine Chance sein?

Sollten Sie in den letzten zwölf Monaten mehr als sechs Wochen (zusammenhängend oder an einzelnen Tagen) erkrankt gewesen sein, haben Sie einen Anspruch auf Durchführung eines sog. betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), vgl. § 167 II SGB IX.

Das BEM ist ein ergebnis- und verlaufsoffener Suchprozess, in dem in einem Gespräch zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsrat und ggf. anderen betrieblichen Akteuren wie Betriebsarzt oder Fachkraft für Arbeitssicherheit die Arbeitsbedingungen dahingehend analysiert werden:

- Wie kann durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden?
- Kann durch eine Versetzung/Umgestaltung erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden?
- Wie kann der Arbeitsplatz möglichst erhalten werden.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement umfasst alle **Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen**, die im Einzelfall zur Wiedereingliederung nach längerer Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind.

Das BEM ist daher sehr viel mehr Chance als Risiko und kann vom Arbeitnehmer sinnvoll zur Umgestaltung und Durchsetzung seiner Ansprüche auf Gestaltung des Arbeitsplatzes genutzt werden.

Das Bundesarbeitsgericht führte hierzu in verschiedenen Urteilen zu Mindestanforderungen und Verpflichtung des Arbeitgebers aus. Auf einen der Leitsätze sei hingewiesen:

BAG, Urteil vom 10.12.2009 – 2 AZR 400/08

Hat der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung kein BEM durchgeführt, hat er darzulegen, weshalb denkbare oder vom Arbeitnehmer aufgezeigte Alternativen zu den bestehenden Beschäftigungsbedingungen mit der Aussicht auf eine Reduzierung der Ausfallzeiten nicht in Betracht kommen. Das Gleiche gilt, wenn ein Verfahren durchgeführt wurde, das nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen an ein BEM genügt.