

MDR um 4 | Guter Rat | 19. Mai 2015

Thema: Wenn der Beruf krank macht

- Berufskrankheiten: Bei Ärger hilft nur ein guter Anwalt
- Überstunden: Für mehr als acht Stunden muss es Freizeitausgleich geben
- Bei regelmäßiger Mehrarbeit unbedingt Buch führen
- Wenn der Chef komisch kommt: Sachlichkeit einfordern

60 Prozent aller Fehlzeiten gehen auf Arbeitsstress zurück. Und tatsächlich erkranken immer mehr Menschen an Burnout. Doch Arbeitnehmer haben Rechte. Kann wirklich jeder Büroangestellte einen ergonomischen Stuhl und/ oder einen höhenverstellbaren Schreibtisch einklagen? **Werner Zedler und das Team von Guter Rat** klären außerdem, ob man während einer Krankschreibung gekündigt werden kann, ob nach längerer Krankheitsphase der Anspruch auf den alten Arbeitsplatz verwirkt ist und in welchen Fällen die private Berufsunfähigkeitsversicherung zahlt.

Zunächst: Wer nachweislich durch seine Arbeit erkrankt, der hat einen gesetzlich verbrieften Anspruch auf Entschädigung. Das klingt ganz einfach und logisch, doch in der Praxis ist das viel komplizierter. Denn Betroffene müssen nachweisen, dass ihre Erkrankungen durch die berufliche Tätigkeit verursacht worden sind. Und oft liegen die schädigenden Ereignisse schon viele Jahre zurück. So wie bei Ulrich Kircheis aus Chemnitz.

Anerkennung von Berufskrankheiten

Seit 10 Jahren kämpft Ulrich Kircheis um die Anerkennung seiner Leiden als Berufskrankheit. Kircheis arbeitete bis nach der Wende in der Werkzeugmaschinenfabrik Union in Karl-Marx-Stadt und war als Feuerwehrmann giftigen Dämpfen ausgesetzt. Sein Blut weist hohe Werte des Nervengifts PCB auf – Folge sind Haarausfall, kaputte Zähne und Schmerzen.

Vor dem Sozialgericht ist Ulrich Kircheis gescheitert. Was kann er jetzt überhaupt noch machen?

Lange zurück liegende Fälle sind immer schwer zu klären. Auch in diesem Fall muss ein erneuter juristischer Anlauf akribisch vorbereitet werden. Das beginnt mit der Suche nach einem erfahrenen und spezialisierten Anwalt. Der sucht alle ähnlich gelagerten Fälle zusammen, um an die entsprechenden Urteile anknüpfen zu können. Dann muss er mit neuen Beweisen die berufsbedingte Erkrankung belegen. Das können alte Unterlagen des Betriebsarztes oder auch des Hausarztes sein. Hilfreich sind auch Namen von Kollegen, die vielleicht ähnliche Erkrankungen davotrugen.

Man hört ja immer wieder, dass mit neuen Beweisen ein bereits abgeschlossener Fall auch neu aufgerollt werden kann. Sehen Sie da hier eine Möglichkeit?

Wenn es gelingt, tatsächlich neue Beweise wie oben beschrieben aufzutreiben, dann ja.

Manchmal helfen auch neue medizinische Erkenntnisse oder Untersuchungsmethoden weiter. Diese führen gelegentlich dazu, dass Krankheiten als Berufskrankheit pauschal anerkannt werden. Der Berufsverband Feuerwehr z. B. fordert, dass einige Krebserkrankungen als berufsbedingt anerkannt werden. Das hätte natürlich gravierende Auswirkungen auf Gehalts- und Rentenansprüche.

Oft liegen die Ereignisse, die die Krankheit verursacht haben, viele Jahre zurück. Was raten Sie Betroffenen?

Es gibt zu nahezu allen ernsthaften Erkrankungen Selbsthilfegruppen in denen Betroffene zusammenkommen, die schon viel Erfahrungen mit versicherungstechnischen Auseinandersetzungen (und natürlich medizinischen Erkenntnissen) haben. Hier finden Betroffene Unterstützung. Unter www.nakos.de gibt es eine bundesweite Datenbank der Selbsthilfegruppen.

Burnout: Was Betroffene tun können

Ganz stark auf dem Vormarsch sind psychische Krankheiten. Oft sind sie die Folge von sehr hohem Stress. Wie kommt es zu einem starken Zuwachs an Depressionen und Burnouts?

Rationalisierung und Automatisierung von Produktionsprozessen führen zu einer Arbeitsverdichtung, bei der immer mehr Menschen an ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten stoßen. Die Rahmenbedingungen verschlechtern sich zudem häufig: Neues Personal wird nicht eingestellt, es gibt keine Urlaubsvertretungen etc.

Wer kennt das nicht? Sie sollen noch schnell etwas für den Chef erledigen und verzichten deshalb auf die Mittagspause oder bleiben länger im Büro. Überstunden sind bei uns Deutschen an der Tagesordnung. Doch was ist erlaubt und was nicht?

In ganz Europa leisten wir Deutschen die meisten Überstunden. Laut einer Studie kommen auf jeden deutschen Arbeitnehmer drei Mehrstunden pro Woche. Das addiert sich im Jahr schnell zu einer beachtlichen Summe zusammen. Im Durchschnitt sind das 156 Überstunden im Jahr. Dabei wird noch nicht einmal jede zweite Überstunde vergütet.

Überstunden müssen nicht sein

Prinzipiell ist niemand zu Überstunden verpflichtet. Ausnahme: In Ihrem Tarif- oder Arbeitsvertrag ist eine entsprechende Regelung vereinbart. Auch kann Ihr Chef auf Ihrer Anwesenheit bestehen, wenn es durch krankheitsbedingte Ausfälle zu personellen Engpässen kommt.

Bei acht Stunden ist Schluss

Arbeiten Sie mehr als acht Stunden am Tag und ist innerhalb des nächsten halben Jahres kein Freizeitausgleich möglich, verstößt der Arbeitgeber gegen das Arbeitszeitgesetz.

Überstunden genau dokumentieren

Wichtig! Dokumentieren Sie jede Überstunde genau und lassen Sie sich diese von einem Vorgesetzten abzeichnen. Nur so können Sie im Zweifel vor Gericht Ihre Ansprüche geltend machen. Wichtig ist, dass es sich um angewiesene Überstunden handelt. Freiwillige Mehrar-

beit fällt unter den Tisch. Vorsicht: Hinsichtlich angesammelter Überstunden gibt es in vielen Tarifverträgen Verjährungsfristen. Diese können, ähnlich wie die Regelung zum Freizeitausgleich, im Einzelfall auch nur sechs Monate betragen.

Oft verweisen Chefs darauf, dass es eine besonders schwere Zeit sei und es ums pure Überleben der Firma ginge. Wie verhält man sich da als Arbeitnehmer?

Da ist Diplomatie gefragt. Natürlich gibt es in vielen Branchen einen härteren Wettbewerb und Arbeitsverdichtung. Man sollte seinem Chef klarmachen, dass man gerne arbeitet und sich komplett einbringt, wenn nötig auch über das vereinbarte Zeitmaß hinaus, allerdings nicht als Dauerlösung, weil man sonst nicht mehr kreativ sein kann und die eigene Gesundheit leidet. Wenn man dann komplett ausfällt, ist das ja für die Arbeit noch schlechter. Idealerweise hat man noch einen Vorschlag in petto, der die Arbeitsorganisation schlanker macht und dadurch Zeit spart.

Kann man darauf bestehen, dass man – statt einer Vergütung – eine Überstunde abummeln kann?

Das ist gesetzlich so vorgesehen – und sollte der Normalfall sein. Arbeitgeber sind in der Regel sehr erleichtert, wenn Arbeitnehmer für Überstunden einen Freizeitausgleich nehmen, statt mehr Geld zu verlangen. Das hält die Personalkosten auf dem normalen Niveau.

Wie ist das bei hohen Einkommen?

Es gibt in den Arbeitsverträgen häufig den Hinweis, dass Mehrarbeit bereits mit dem Gehalt abgegolten ist. Solche Klauseln sind generell unwirksam, außer bei leitenden Angestellten. Jede angewiesene Arbeit ist zu vergüten (bzw. auszugleichen), unabhängig von der Höhe des Einkommens. Überstundenzuschläge sind wiederum rein tarifvertragliche Regelungen.

Mobbing – so wehren Sie sich

Es gibt noch einen weiteren Aspekt, der krank machen kann: das Mobbing. Unlängst hatte eine Frau, die für acht Euro pro Stunde bei einer Schuhkette arbeitet, gegen ihren Filialleiter geklagt, weil er gegenüber ihr ständig abfällige Bemerkungen gemacht hatte: „Wer so aussieht wie Sie, der kann ja keine Umsätze machen“, hatte der Vorgesetzte ihr unter anderem an den Kopf geworfen. Das ist diskriminierend. Wie können sich Betroffene dagegen wehren?

Als pauschale Bemerkung ist das rechtswidrig. Falls zutreffende Gründe genannt werden, sollte man sich prüfen: Bei Nichteignung ist eine personenbedingte Kündigung möglich, bei nachweisbaren Pflichtverletzungen eine verhaltensbedingte Kündigung.

Wie sollte man in einem solchen Fall reagieren?

Bitten Sie darum, auf persönliche und verletzende Äußerungen zu verzichten und sachliche Argumente anzuführen.

Wohin kann man sich wenden und Hilfe und Unterstützung bekommen, wenn es nur eine kleine Firma ist, in der es keinen Betriebsrat gibt?

Psychologen, Ärzte, Beratungsstellen und der nächsthöhere Vorgesetzte. Wichtig ist es, ein Mobbing-Tagebuch zu führen, in dem Datum, Uhrzeit, Tat, Auswirkung auf einen selbst und Zeugen benannt werden.

Ein weiteres Extrembeispiel: „Ich glaube nicht, dass Sie wirklich krank sind“

Hier liegt zwischen Chef und Angestellten eine massive Störung vor. Letztlich wird dem Arbeitnehmer Betrug vorgeworfen. Das ist ein heftiger Angriff. Ohne nachvollziehbare Begründung ist das eine rechtswidrige Aussage: Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist Anscheinsbeweis für eine bestehende Krankheit. Sie sollten dringend das Gespräch suchen. Fordern Sie eine Begründung für diese Behauptung; gegebenenfalls können Sie eine Gegendarstellung einreichen. Die Art der Erkrankung muss nicht genannt werden. Aktuelle Urteile dazu: www-guter-rat.de/besser-leben/beruf.

Wenn der Chef derart ungerecht handelt, was dann? Raten Sie Betroffenen auch zu gerichtlichen Schritten?

Erst einmal muss der Chef ja beweisen können, dass der Arbeitnehmer nicht krank ist. Im Rahmen einer Kündigungsschutzklage müsste er den Nachweis führen können, sonst wäre eine Kündigung gegenstandslos.

Wer kann einem dabei helfen?

Betriebsrat, Gewerkschaft, Rechtsanwalt

Was tun, wenn man kein Geld für einen Anwalt hat?

Betriebsrat und Gewerkschaften helfen ohne Geld. Ansonsten muss man Prozesskostenhilfe beim Gericht beantragen.

Darf mein Chef mich aus einem Auslandsurlaub „wegen akuten Personalnotstands“ zurückbeordern?

Einen Mitarbeiter aus dem Urlaub zurückholen, das geht nur unter ganz wenigen denkbaren Umständen. Ein akuter Personalbedarf gehört nicht dazu. Nur wenn der Urlauber über Wissen verfügt, das kein anderer verfügbarer Kollege hat, weil der schwer erkrankt im Krankenhaus liegt, dann darf der Arbeitgeber einen Mitarbeiter zurückbeordern, muss ihm aber den entgangenen Urlaub inklusive aller Kosten, die durch den Abbruch entstehen, erstatten.

Mein Chef hat sich mir auf einer Betriebsfeier unzüchtig genährt und hat versucht, mich anzufassen. Aus Angst meinen Job zu verlieren, habe ich das noch keinem gesagt. Das belastet mich aber sehr und ich kann mich kaum noch auf meine Arbeit konzentrieren und mache immer öfter Fehler. Was kann ich tun? Er selbst tut so, als wäre nichts passiert.

Vielleicht erinnert er sich ja gar nicht mehr daran, weil er zu viel getrunken hatte. Am besten ist es, die Arbeit weiterhin ordentlich zu erledigen und darauf zu achten, dass er Abstand hält. Sollte es im Arbeitsprozess zu einer Annäherung kommen, muss er mit deutlichen Worten in die Schranken gewiesen werden. Sollte so etwas fortgesetzt passieren, muss man auf Distanz gehen und in einem Vieraugengespräch Abstand einfordern.