

„Ich bin vollkommen ausgebrannt!“ Die „Volkskrankheit“ Burnout aus arbeitsrechtlicher Sicht

Burnout ist mittlerweile allgegenwärtig. Nahezu jeder kennt irgendjemanden, der darunter leidet oder gelitten hat. Innerhalb weniger Jahrzehnte hat sich dieses Krankheitsbild, für das es nach wie vor keine verbindlichen Kriterien für die Diagnose gibt, zu einer Art „Volkskrankheit“ entwickelt.

Besonders häufig wird Burnout im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben genannt. Laut einer aktuellen Studie der GfK Marktforschung Nürnberg¹ sind nach eigenen Angaben mehr als neun Prozent der deutschen Berufstätigen zur Zeit derart gestresst und belastet, dass für sie ein Burnout nicht mehr weit entfernt ist. Fast zehn Prozent fühlen sich wie ausgebrannt und haben das Gefühl, irgendwann umzukippen. Über 35 Prozent schließlich waren in ihrem Leben schon einmal an einem Punkt, wo sie das Gefühl hatten, „das alles“ nicht mehr zu schaffen.

Die volkswirtschaftlichen Folgekosten des Burnout-Syndroms in der EU werden laut der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auf etwa 20 Mrd. Euro jährlich geschätzt.

Was aber genau ist Burnout? Woran wird es erkannt und was müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer tun, um es zu vermeiden? Welche Pflichten treffen die Arbeitsvertragsparteien, wenn ein Burnout festgestellt wird, und wann droht einem ausgebrannten Arbeitnehmer die Kündigung?

1. Definition von Burnout

Das Burnout-Syndrom beschreibt einen Zustand ausgesprochener körperlicher, emotionaler und geistiger Erschöpfung mit deutlich reduzierter Leistungsfähigkeit. Der Betroffene fühlt sich ausgebrannt, schwach, lustlos und ist nicht mehr fähig, sich in irgendeiner Weise zu erholen. Grund für diesen Zustand ist häufig eine gravierende berufliche Überlastung, die

¹ aus Apotheken Umschau vom 10. Oktober 2011

durch Stress ausgelöst wird, der aufgrund verminderter Belastbarkeit nicht mehr bewältigt werden kann.²

Die Grenzen zu psychischen Erkrankungen, beispielsweise eine Depression, sind fließend. In ärztlichen Fachkreisen wird teilweise die Auffassung vertreten, dass ein Großteil der Menschen, die wegen eines diagnostizierten Burnouts eine Auszeit nehmen, de facto schlicht an einer depressiven Erkrankung leidet. Andererseits wird nicht selten selbst von Ärzten vor-schnell die Diagnose Burnout gestellt, wo die Ursache eigentlich physische Gründe hat, etwa Diabetes, eine Schilddrüsenunterfunktion, eine Infektion oder Entzündung, eine Autoimmun-erkrankung oder Störungen von Leber und Niere. Um die Diagnose Burnout zutreffend stellen zu können, ist deshalb eine umfassende ärztliche sowie psychologische Abklärung un-umgänglich.

2. Kennzeichen eines Burnouts am Arbeitsplatz

Ein Burnout ist kein plötzliches Ereignis, das schlagartig auftritt und einen Arbeitnehmer außer Gefecht setzt. Vielmehr entwickelt sich ein Burnout in der Regel in mehreren Phasen³, die sich über mehrere Monate oder sogar Jahre erstrecken können:

Am Anfang steht meist der Erfolg, das Erleben, dass sich die eigene Leistungsbereitschaft auszahlt. Für Regeneration oder Entschleunigung bleibt keine Zeit und besteht augenscheinlich auch kein Bedarf. Das Arbeitsumfeld reagiert positiv, was zusätzlich motiviert und antreibt.

Mit der Zeit werden die Energiereserven des Körpers allerdings verbraucht und der „Akku“ nicht wieder aufgeladen. Es kommt zu einer schleichenden Tiefen-Erschöpfung. Der Körper sendet erste Stresssignale aus, beispielsweise Rückenschmerzen, Magenschmerzen, Schlafprobleme oder Muskelverspannungen. Der Spaß an der Arbeit lässt zwar merklich nach, nicht aber das eigene Perfektionsstreben. Hierdurch werden die Erwartungen an sich selbst immer unrealistischer.

Versuche, dem Stress etwa mit Sport, gesünderem Essen oder mehr Schlaf beizukommen, scheitern. Stattdessen steigt der innere Druck. Noch mehr Härte gegen sich selbst soll dann helfen, den eigenen Ansprüchen gerecht zu werden. Ratschläge von Kollegen oder dem privaten Umfeld, doch kürzerzutreten, werden als Kritik empfunden und abgelehnt. Die Devise lautet: „Augen zu und durch!“.

² aus Ferdinand Jaggi: *Burnout – praxisnah*. Georg Thieme Verlag, Stuttgart 2008, S. 6–7

³ aus WELT.ONLINE vom 30. Januar 2012

Ohne entsprechende Korrektur der Entwicklung nimmt das Tempo im Hamsterrad noch einmal zu. Der Betroffene arbeitet noch länger, übernimmt noch mehr Projekte und nimmt Arbeit mit nach Hause. Er mobilisiert die letzten Energiereserven, doch seine Konzentration lässt bereits nach. Er macht immer häufiger Fehler, die ihm früher nicht passiert wären. Seine Versagensängste nehmen zu, sein Selbstwertgefühl sinkt. Erschöpfungssymptome wie Herzrasen, Schlafprobleme oder Tinnitus können die Folge sein.

Der Endpunkt ist das Burnout-Syndrom. Die Leistungsfähigkeit bricht zusammen. Die Arbeitsfähigkeit kann für Monate eingeschränkt sein. Oft ist eine Behandlung im Krankenhaus unverzichtbar. Psychopharmaka können die Symptome meistens schnell behandeln. Aber die Muster, die zum Zusammenbruch geführt haben, sind damit noch nicht überwunden. Die Patienten fühlen sich häufig „wie gelähmt“. Depressionen und sogar Suizidgefährdung sind nicht auszuschließen.

3. Arbeitsrechtliche Pflichten zur Vermeidung eines Burnouts

Wenn ein Burnout festgestellt wird, hat dies nicht nur für den hiervon betroffenen Arbeitnehmer gravierende Folgen. Auch der Arbeitgeber ist maßgeblich betroffen, verliert er hierdurch doch einen – häufig besonders leistungsstarken und belastbaren – Mitarbeiter für unbestimmte Zeit und muss zudem Entgeltfortzahlung leisten. Es stellt sich deshalb die Frage, wie sich ein „Ausbrennen“ am Arbeitsplatz wirksam verhindern lässt.

Es ist unbestritten, dass bestimmte Arbeitnehmertypen eher von Burnout betroffen sind, als andere. So tritt Burnout besonders häufig in helfenden Berufen auf, beispielsweise bei Ärzten, Lehrern oder Pflegepersonal. Auch Perfektionisten und solche Arbeitnehmer, die nicht nein sagen können, stehen stärker in der Gefahr, „auszubrennen“.

Allerdings hat sich die Arbeitswelt in den letzten Jahren auch erheblich verändert. Personalabbau und Umstrukturierungen haben in vielen Unternehmen dazu geführt, dass die gleiche Arbeit von immer weniger Arbeitnehmern in immer kürzerer Zeit erledigt werden muss. Die hierdurch entstehende Arbeitsverdichtung und der steigende Arbeitsdruck erhöhen auch die Gefahr, an Burnout zu erkranken.

Arbeitgeber haben hier die Pflicht, die Arbeit so zu gestalten und zu organisieren, dass die Arbeitsbedingungen erträglich und die Arbeitsaufgaben schädigungslos ausführbar sind. Diese Pflicht folgt aus den §§ 2 und 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Danach haben Arbeitgeber für eine „*menschengerechte Gestaltung der Arbeit*“ zu sorgen. Hierbei haben sie nach § 4 Nr. 3 ArbSchG die „*gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse*“ zu berücksichtigen.

sichtigen, welche unter anderem belegen, dass die Überlastung durch die Arbeit in engem Zusammenhang mit dem Entstehen von Gesundheitsschädigungen, wie beispielsweise Burnout, steht.

Ob im Betrieb Handlungsbedarf besteht, hat der Arbeitgeber durch eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln. § 5 Absatz 3 ArbSchG verlangt hierzu ausdrücklich, dass etwa *„die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken“* einer genauen Überprüfung zu unterziehen sind. Dem Betriebsrat steht hier nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein eigenes Initiativrecht (Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz) zu.

Kommt der Arbeitgeber bei seiner Gefährdungsbeurteilung zu dem Ergebnis, dass Arbeitnehmer in ihrer Arbeit ernststen Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind, ist er verpflichtet, geeignete Schutzmaßnahmen unter Berücksichtigung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zu ergreifen. Bei einer gesundheitsschädlichen Überforderung durch die Arbeitsmenge kommen etwa organisatorische Änderungen oder das Zurückstutzen der Arbeitsbelastung auf ein gesundheitsverträgliches Maß in Betracht. Auch bei der Festlegung derartiger Schutzmaßnahmen hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG.

Allerdings ist nicht nur der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass Arbeitnehmer nicht „ausbrennen“. Auch der von Burnout bedrohte Arbeitnehmer muss rechtzeitig signalisieren, wenn er bemerkt, dass er seine Arbeitspflicht ohne ernste Gefahren für seine Gesundheit nicht mehr erfüllen kann. Er muss dann eine Überlastungsanzeige erstatten. Diese ist zwar nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt, ergibt sich aber sinngemäß aus den Vorschriften der §§ 15 und 16 ArbSchG. So haben Beschäftigte nach § 15 Absatz 1 ArbSchG die Pflicht, *„für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen“*. Gemäß § 16 Absatz 1 ArbSchG haben Beschäftigte dem Arbeitgeber *„jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit“* unverzüglich zu melden.

Sobald demnach ein Arbeitnehmer seine erhebliche Überlastung am Arbeitsplatz und damit einhergehende gesundheitliche Veränderungen wahrnimmt, er seine letzten Energiereserven mobilisieren muss und trotzdem eine steigende Fehleranfälligkeit bemerkt, muss er rechtzeitig seinen Arbeitgeber informieren, damit dieser gegebenenfalls noch gegensteuern kann, bevor der Arbeitnehmer gänzlich krankheitsbedingt ausfällt oder ein anderweitiger Schaden entsteht.

4. Arbeitsrechtliche Pflichten bei Vorliegen eines Burnouts

Ist ein Arbeitnehmer an Burnout erkrankt und deshalb arbeitsunfähig, treffen ihn dieselben Pflichten, wie bei jeder anderen, zu einer Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankung. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer während der Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit nichts tun darf, was einen negativen Einfluss auf den Heilungsprozess ausübt. Der Arbeitnehmer muss sich, so das Bundesarbeitsgericht, „gesundheitsfördernd“ verhalten.

Dass dies gerade bei einem Burnout praktische Fragen aufwirft, leuchtet ein, ist der Betroffene doch weder bettlägerig noch sonst körperlich besonders gehandicapt. Zudem können sich gerade beim Krankheitsbild Burnout wohl dosierte Freizeitaktivitäten durchaus als heilungsfördernd auswirken. So hatte beispielsweise das Arbeitsgericht Wuppertal in einer Entscheidung vom Mai 2011 eine Segelreise während einer langwierigen Burnout-Erkrankung nicht per se als genesungswidriges Verhalten während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit eingestuft.

Generell gilt, dass sich der erkrankte Arbeitnehmer so verhalten muss, dass er möglichst bald wieder gesund wird. Welche Aktivitäten im Falle eines Burnouts genesungsfördernd sind und welche nicht, sollte der Arbeitnehmer jeweils immer mit seinem behandelnden Arzt abstimmen.

Verletzt der an Burnout erkrankte Arbeitnehmer allerdings seine Pflicht, sich gesundheitsfördernd zu verhalten, etwa indem er die arbeitsfreie Zeit dazu nutzt, auf der Baustelle an seinem Eigenheim zu arbeiten, muss er mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall den betroffenen Arbeitnehmer abmahnen oder – im Extremfall – sogar außerordentlich kündigen.

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, was bei einem Burnout häufig vorkommt, kommt ein sogenanntes betriebliches Eingliederungsmanagement in Betracht. Geregelt ist dieses Instrument in § 84 Absatz 2 SGB IX. Es hat zum Ziel, die Entlassung von erkrankten Arbeitnehmern möglichst zu vermeiden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Zu diesem Zweck hat der Arbeitgeber mit dem erkrankten Arbeitnehmer und – soweit vorhanden – dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung und gegebenenfalls dem Werks- oder Betriebsarzt zu klären, wie dessen Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Der betroffene Arbeitnehmer muss allerdings bereit sein, sich hierauf einzulassen. Ohne seine Zustimmung gibt es kein betriebliches Eingliederungsmanagement.

5. Mißbrauchsgefahren

Die in den vergangenen Jahren stark zugenommene Präsenz des Themas Burnout in den Medien hat einerseits zu einer stärkeren Sensibilisierung und mehr Verständnis für dieses Krankheitsbild geführt. Andererseits läßt sich beobachten, dass auch die Fallzahlen im Arbeitsleben deutlich angestiegen sind. Da ein Burnout, ähnlich einer psychischen Erkrankung, medizinisch häufig schwer zu diagnostizieren ist, wird es zunehmend auch als Ausrede vorgeschoben, um „krank zu feiern“.

Was kann ein Arbeitgeber aber tun, wenn er den Verdacht hat, sein Arbeitnehmer täusche eine Arbeitsunfähigkeit lediglich vor? Wie kann ein Arbeitgeber prüfen, ob ein Arbeitnehmer tatsächlich „ausgebrannt“ ist oder einfach nur „blaumachen“ will?

Für Arbeitgeber bieten sich hier durchaus eine ganze Reihe von Erkenntnismöglichkeiten⁴ an:

a) Krankenbesuche

Besuche beim krankgeschriebenen Arbeitnehmer können häufig zu einem erheblichen Informationsgewinn auf Seiten des Arbeitgebers führen, etwa wenn der Betroffene arbeitend auf der Nachbarbaustelle oder laut feiernd zuhause angetroffen wird. Auch wenn der Arbeitnehmer selbstverständlich nicht verpflichtet ist, sich im Rahmen eines solchen Besuchs zu seiner Arbeitsunfähigkeit zu äußern, signalisiert der Arbeitgeber hierdurch gleichwohl, dass er diese nicht einfach hinnimmt, sondern in Zweifelsfällen auch überprüft.

b) Information des Arztes

Aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung lässt sich Name und Adresse des ausstellenden Arztes entnehmen. Im Falle von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers sollte der Arbeitgeber mit diesem Arzt Kontakt aufnehmen. Falsch wäre indes, den Arzt nach den Gründen für die Arbeitsunfähigkeit zu fragen, da dieser sich dann auf seine ärztliche Schweigepflicht beruft. Vielmehr sollte der Arbeitgeber den Arzt über den Arbeitsplatz und die Tätigkeit des Arbeitnehmers informieren, da sich hierdurch unter Umständen herausstellen kann, dass die Situation am Arbeitsplatz gar nicht derart belastend ist, wie vom Arbeitnehmer gegenüber dem Arzt behauptet.

⁴ aus Michael Eckert: *Kranksein – Krankfeiern: Was kann der Arbeitgeber tun?* BRZ 2/2009, S. 82 ff.

c) Einschaltung des medizinischen Dienstes der Krankenkassen

Gerade dann, wenn ein Anlass für Zweifel an der tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers gegeben ist, beispielsweise weil der Arbeitnehmer sich immer unmittelbar vor oder nach einem Wochenende arbeitsunfähig meldet, kann der Arbeitgeber außerdem bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers die Einschaltung des medizinischen Dienstes verlangen. Dieser ist dann gemäß § 275 SGB V verpflichtet, tätig zu werden und zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer in Bezug auf seinen konkreten Arbeitsplatz tatsächlich arbeitsunfähig ist.

d) Einschaltung eines Detektivs

Da die Einschaltung von Detektiven in der Regel recht teuer ist, sollte diese Maßnahme nur nach Abwägung von Kosten und Nutzen erfolgen. Kann durch den Einsatz eines Detektivs allerdings belegt werden, dass ein angeblich „ausgebrannter“ Arbeitnehmer tatsächlich arbeitsfähig ist, muss der betroffene Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die aufgewendeten Detektivkosten, soweit sie angemessen waren, erstatten.

e) Auswertung des Internets

Das erhebliche Mitteilungsbedürfnis im Internet, etwa bei Facebook und anderen sozialen Netzwerken, sowie die Online-Präsenz der allermeisten Vereine und Gruppen bietet dem Arbeitgeber die – bequeme – Möglichkeit, Informationen über das Verhalten des krankgeschriebenen Arbeitnehmers während seiner Arbeitsunfähigkeit zu erlangen. Nicht selten werden so beispielsweise Fotos angeblich erkrankter Arbeitnehmer beim fröhlichen Tanzen, Fußballspielen oder wilden Feiern entdeckt oder der Krankgeschriebene berichtet bereitwillig von seiner – genesungswidrigen – Wochenendbeschäftigung.

6. Burnout als Kündigungsgrund?

Einen Kündigungsgrund „Burnout“ kennt das Gesetz nicht. Wer wegen eines Burnouts krankgeschrieben ist, ist aber nicht vor einer Kündigung geschützt.

Das Kündigungsschutzgesetz kennt als Unterfall der personenbedingten Kündigung die Kündigung wegen Krankheit. Kündigungsgrund ist hierbei nicht der Umstand, dass der betreffende Arbeitnehmer krank ist, sondern dass er – wegen seiner zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankung – seine vertraglich geschuldete Arbeitspflicht nicht mehr erfüllen kann.

Selbstverständlich trägt nicht jede Erkrankung sogleich das Risiko in sich, zu einem Kündigungsgrund zu werden. Maßgeblich ist zunächst, dass eine Krankheit nur dann kündigungsrelevant ist, wenn sie eine negative Gesundheitsprognose hat. Dies ist bei zeitlich kurzen Erkrankungen von wenigen Tagen oder Wochen in der Regel nicht der Fall. Allerdings kön-

nen gerade solche Arbeitnehmer, die unter einem Burnout-Syndrom leiden, gewöhnlich über einen längeren Zeitraum hinweg ihre Arbeitsleistung nicht mehr erbringen. Statistisch gesehen fallen Arbeitnehmer mit Burnout nämlich bis zu sechs Monate aus. Die Wahrscheinlichkeit einer negativen Gesundheitsprognose ist deshalb allein wegen der Dauer der Erkrankung bei einem Burnout als durchaus höher einzuschätzen, als bei anderen Erkrankungen.

Besonders schwierig für Arbeitgeber ist es, nachzuweisen, dass bei einem an Burnout erkrankten Arbeitnehmer eine negative Gesundheitsprognose besteht. Häufig wissen Arbeitgeber überhaupt nicht, woran ein erkrankter Arbeitnehmer überhaupt leidet. Helfen kann hier nur eine ärztliche Einschätzung der Gesundheitsprognose des betroffenen Arbeitnehmers durch den medizinischen Dienst der Krankenkassen. Arbeitgeber können eine solche ärztliche Begutachtung auch gegen den Willen des betroffenen Arbeitnehmers verlangen. Vom medizinischen Dienst erhält der Arbeitgeber zwar keine Informationen zum Krankheitsbild des Arbeitnehmers, wohl aber eine ärztliche Einschätzung zu der Frage, ob und – bejahendenfalls – wann mit einer Rückkehr des erkrankten Arbeitnehmers an den Arbeitsplatz gerechnet werden kann.

Will ein Arbeitgeber einen an Burnout erkrankten Arbeitnehmer kündigen, reicht eine negative Gesundheitsprognose allerdings nicht aus. Hinzukommen muss, dass die Auswirkungen der Arbeitsunfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. In Betracht kommen hier beispielsweise Störungen des Arbeitsablaufs beim Arbeitgeber, Produktionsausfälle, Verlust von Kundenaufträgen oder nicht beschaffbares Ersatzpersonal. Abzustellen ist hierfür allerdings nicht auf die Zahl der Arbeitnehmer eines Betriebs oder Unternehmens insgesamt, weil ansonsten eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen in größeren Betrieben oder Unternehmen kaum denkbar wäre. Stattdessen ist an diejenige Gruppe derjenigen Arbeitnehmer anzuknüpfen, die gleiche Tätigkeiten verrichten, wie derjenige, der wegen Burnouts gekündigt werden soll. Auch wenn die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers wegen Burnout zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führt, reicht auch das noch nicht aus, eine Kündigung hierauf zu stützen. Letzte Voraussetzung, bevor ein an Burnout erkrankter Arbeitnehmer gekündigt werden kann, ist eine obligatorisch vorzunehmende Interessenabwägung. Hierbei ist zu prüfen, ob die erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen vom Arbeitgeber noch hinzunehmen ist oder ein solches Ausmaß erreicht hat, dass sie ihm nicht mehr zugemutet werden kann. Hier ist es letztlich eine Frage des Einzelfalls, ob eher das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers oder eher das Interesse des erkrankten Arbeitnehmers am Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses überwiegt.

7. Fazit

Burnout ist eine ernste Erkrankung, die vor allem im Arbeitsleben vorkommt und dort in den vergangenen Jahren aufgrund steigenden Arbeits- und Kostendrucks sowie zunehmender Arbeitsverdichtung immer mehr zugenommen hat. Sowohl für die vom „Ausbrennen“ bedrohten Arbeitnehmer als auch für deren Arbeitgeber ist es aufgrund der erheblichen negativen Auswirkungen eines Burnout-Syndroms auf das Arbeitsverhältnis äußerst wichtig, rechtzeitig gegenzusteuern und entsprechende Maßnahmen zu dessen Verhinderung zu ergreifen.

Ihr Rechtsanwalt

Andreas Mörcke

www.edk.de | moercke@edk.de