



## Wenn Arbeit an die Psyche geht

Ähnlich wie körperliche Anstrengungen können auch psychische Belastungen bei der Arbeit die Gesundheit beeinträchtigen. Abhilfe soll die psychische Gefährdungsbeurteilung schaffen.

➤ [Mehr.](#)

## ! DIE GUTE NACHRICHT

**Mehr als 5.000 Aktionen** fanden in diesem Jahr zum „Tag der Nachbarn“ statt. Die „neben-an.de“-Stiftung hatte dazu aufgerufen, sich unter Einhaltung aller coronabedingten Regelungen mit kleinen Aktionen für seine Nachbarn einzusetzen – vom gemeinsamen Spaziergang über Müllsammel- und Blumenpflanz-Aktionen bis zum Hinterhof-Konzert. Schon seit vier Jahren setzt der Aktionstag ein Zeichen für das nachbarschaftliche Miteinander in der Gesellschaft. „In der Pandemie hat sich gezeigt, wie wichtig gute Nachbarschaft ist. Diese Erkenntnis sollten wir mitnehmen in die Nach-Corona-Zeit, die langsam am Horizont aufzuleuchten scheint“, sagte Geschäftsführer Sebastian Gallander. Dass sich so viele Menschen wie noch nie am Tag der Nachbarn beteiligten, stimme hoffnungsfroh.

➤ [Infos.](#)

## INHALT

➤ [Seite 3](#)

**Stärkung der Betriebsräte.**

Grünes Licht für ein neues Gesetz.

➤ [Seite 4](#)

**Sozialversicherung im Überblick – Teil 1.**

Heute: die gesetzliche Krankenversicherung.

## Psychische Gefahren im Betrieb aufspüren

**Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber, für ihre Beschäftigten jene Gefahren zu ermitteln, die sich aus psychischer Belastung bei der Arbeit ergeben. Dazu zählen etwa Arbeitsintensität und Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, aber auch Faktoren wie Lärm, Beleuchtung und Klima. Das Problem dabei: Psychische Belastung lässt sich nicht objektiv messen und es gibt keine Grenzwerte wie bei Gefahrstoffen.**

Experten der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zufolge ist es sinnvoll, die Beschäftigten als Fachleute für ihre eigene Arbeitssituation in das Verfahren einzubeziehen. Ihre Beteiligung und die der betrieblichen Interessenvertretung verbesserten den Praxisbezug und die Akzeptanz von beschlossenen Maßnahmen. „Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung kommen die Arbeitsbedingungen auf den Prüfstand – nicht einzelne Beschäftigte“, betont BGW-Expertin Dr. Maren Kersten.

Die konkreten Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit lassen sich durch schriftliche Befragungen, Beobachtungen, Interviews oder moderierte Workshops erfassen. In allen Fällen sind Vorbereitung und Kommunikation entscheidend, denn die Ankündigung eines Vorhabens weckt Erwartungen. Kersten: „Bleiben später Ergebnisse und Verbesserungen aus, kann der Frust darüber das Betriebsklima verschlechtern.“

Die psychische Gefährdungsbeurteilung zeigt aber nicht nur Risiken, sondern auch Faktoren, die dazu beitragen,



dass Beschäftigte gesund und motiviert bleiben. Ob es der tolle Zusammenhalt im Team ist oder der vertrauensvolle Austausch mit Vorgesetzten: Solche Pluspunkte sollten weiter ausgebaut werden, raten die BGW-Fachleute.

Damit das Vorhaben zum Erfolg werde, komme es darauf an, dass die Geschäftsführung vorgeschlagene Maßnahmen konstruktiv bewerte und Ressourcen für die Umsetzung bereitstelle. Alle Schritte müssen transparent gemacht werden und die Anonymität der Befragungser-

### WEBTIPP

Auf dem Portal der Bundesagentur für Arbeit gibt es einen Überblick über Leistungen der Grundsicherung in Corona-Zeiten:

➤ [Link.](#)



gebnisse gewährleistet sein. Ihren Zweck könne die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nur erfüllen, wenn die Beteiligten konkrete Ziele und Maßnahmen vereinbaren – zum Beispiel in Workshops, die von qualifizierten, neutralen Personen moderiert werden. „Die Wirksamkeit der getroffenen Vereinbarungen sollte dann unbedingt nach angemessener Zeit überprüft werden“, rät Kersten.

Beratung und Unterstützung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung gibt es beim zuständigen Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse) und der zuständigen Arbeitsschutzbehörde. Auch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften bieten Infos und Beratung an.

➤ [Infos.](#)

Bundestagswahl 2021

Freie  
Demokraten  
FDP

## FDP startet Wahlkampf

Die FDP fordert in ihrem Programm zur Bundestagswahl:

- Mehr Flexibilität im Arbeitszeitgesetz und eine wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit.
- Arbeitgeber müssten jeden Wunsch nach Homeoffice mit dem Beschäftigten erörtern.
- Betriebskindergärten sollen steuerlich gefördert werden.
- Steuerfinanzierte Sozialleistungen wie ALG II, Grundversicherung im Alter, Hilfe zum Lebensunterhalt oder Wohngeld sollen nach dem Konzept des „liberalen Bürgergeldes“ zusammengefasst werden.
- Das Robert-Koch-Institut soll politisch unabhängig werden.
- Mit Bürokratieabbau und Zuschüssen soll es mehr Impfstoff- und Arzneiproduktion in Deutschland geben.
- Cannabis soll in lizenzierten Geschäften verkauft und wie Tabak besteuert werden. Das Geld soll für mehr Prävention, Suchtbehandlung und Beratung dienen.

➤ [FDP-Wahlprogramm.](#)



## Neues Betriebsrätegesetz

Bundestag und Bundesrat haben grünes Licht für das Betriebsrätemodernisierungsgesetz gegeben. Zur Förderung und Vereinfachung von Betriebsratswahlen erweitert das Gesetz die Möglichkeiten für ein vereinfachtes Wahlverfahren. Außerdem verbessert es den Kündigungsschutz der Beschäftigten, die zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstandes beantragen. Sie sind künftig vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unkündbar.

Das Mindestalter für die Wahlberechtigung beträgt nun 16 statt 18 Jahre. Das Gesetz sieht auch vor, dass sich der Unfallversicherungsschutz bei Heimarbeit nicht mehr nur auf Betriebswege, etwa zum Drucker in einem anderen Raum, beschränkt. Er wird auf Wege im eigenen Haushalt zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang ausgeweitet.

➤ [Infos.](#)

## § NICHT OHNE ABMAHNUNG

**Vor einer Kündigung** muss die Abmahnung stehen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer zu Beginn der Probezeit einen Tag unentschuldigtdigt fehlt, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein. Die Klägerin war zum 1. August 2019 eingestellt worden. Nachdem sie zwei Tage gearbeitet hatte, blieb sie zwei weitere Tage vereinbarungsgemäß wegen der Kita-Eingewöhnung ihres Sohnes der Arbeit fern. Währenddessen sprach der Arbeitgeber zunächst die ordentliche Kündigung zum 12. August aus, was jedoch nicht der gesetzlichen Kündigungsfrist von zwei Wochen entsprach. Daraufhin fehlte die Frau einen Tag unentschuldigtdigt und war danach krankgeschrieben. Der Arbeitgeber sprach daraufhin zusätzlich die fristlose Kündigung aus. Daraufhin klagte die Frau auf Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist hinsichtlich der ersten, ordentlichen Kündigung. Diese Kündigung sei unwirksam, weil keine Abmahnung ausgesprochen wurde, so das LAG. Es stellte außerdem fest, dass ein Arbeitgeber die zweiwöchige Kündigungsfrist in der Probezeit nicht einfach vertraglich verkürzen kann. Das stehe nur Tarifvertragsparteien zu.



1 Sa 72/20

## Die gesetzliche Krankenversicherung

**In einer Serie stellt AOK-Original die Zweige der Sozialversicherung vor. Heute: die gesetzliche Krankenversicherung.**

Die Krankenversicherung wird in Deutschland von zwei unterschiedlichen Systemen getragen: der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und der privaten Krankenversicherung (PKV). Die GKV bietet für rund 90 Prozent der Bevölkerung Gesundheitsschutz. Rund 73 Millionen Bürger sind hier versichert. Etwa 16 Millionen Menschen davon sind als Familienangehörige beitragsfrei mitversichert.

Die Beiträge in der GKV richten sich nach dem Solidarprinzip und somit nach der finanziellen Leistungsfähigkeit der Versicherten. Alle gesetzlich versicherten Mitglieder zahlen einkommensabhängige prozentuale Beiträge. Sie werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer aufgebracht. Die Beiträge fließen in den gemeinsamen Gesundheitsfonds der Krankenkassen.

Der gesetzlich festgeschriebene allgemeine Beitragssatz beträgt 14,6 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen. Kommen die Kassen damit nicht aus, können sie einen Zusatzbeitrag erheben. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz liegt in diesem Jahr bei 1,3 Prozent. Die Einkünfte werden jeweils bis zur Beitragsbemessungsgrenze von 4.837,50 Euro im Monat beziehungsweise 58.050 Euro im Jahr (2021) berücksichtigt.

Pflichtmitglieder in der GKV sind insbesondere alle Arbeitnehmer, deren monatliches Bruttoeinkommen unter der



jährlich angepassten Versicherungspflichtgrenze (2021: 5.362,50 monatlich; 64.350 Euro pro Jahr) und über der Geringfügigkeitsgrenze (2021: 450 Euro pro Monat) liegt.

Angestellte und Arbeiter, deren Gehalt die Versicherungspflichtgrenze überschreitet, können der GKV freiwillig beitreten oder sich bei einer privaten Krankenversicherung versichern. Die GKV-Mitglieder dürfen eine der rund 100 gesetzlichen Krankenkassen frei wählen.

Versicherte haben Anspruch auf Leistungen zur Förderung der Gesundheit, auf Krankenbehandlung durch Ärzte und Zahnärzte, auf Arznei-, Heil- und Hilfsmittel, auf häusliche Krankenpflege, auf Krankenhausbehandlung und auf Maßnahmen zur Rehabilitation. Teilweise müssen sie Zuzahlungen leisten.

➤ **Weitere Infos.**

### APPS & LINKS

➤ **Lexikon mit Begriffen rund um das Gesundheitswesen.**

➤ **Die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung.**

### Impressum

**Herausgeber:** AOK-Bundesverband GbR  
**Redaktion und Grafik:** KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG  
10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31  
www.kompart.de

**Verantwortlich:** Frank Schmidt  
**Redaktion:** Thorsten Severin, Annegret Himrich  
**Creative Director:** Sybilla Weidinger

**Fotos:** Seite 1, 2, 3: AOK-Markenportal; Seite 3: iStock.com/tommy; Seite 4: iStock.com/eakrin rasadonyindee  
**Informationen zum Datenschutz finden Sie hier:**  
www.aok-original.de/datenschutz.html