

Gesundheitsmanagement und Krankheit im Arbeitsverhältnis

vom Stein / Rothe / Schlegel

2. Auflage 2021
ISBN 978-3-406-75456-2
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

vom Stein/Rothe/Schlegel
Gesundheitsmanagement und Krankheit im Arbeitsverhältnis



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Gesundheitsmanagement und Krankheit im Arbeitsverhältnis

Handbuch

Herausgegeben von

Dr. Jürgen vom Stein

Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln

Isabel Rothe

Präsidentin und Professorin,

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Prof. Dr. Rainer Schlegel

Präsident des Bundessozialgerichts,

Honorarprofessor an der Justus-Liebig-Universität Gießen

2. Auflage 2021

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG



C.H.BECK

Zitiervorschlag:
SRS Gesundheitsmanagement/*Bearbeiter* § ... Rn. ...

beck-shop.de

DIE FACHBUCHHANDLUNG

www.beck.de

ISBN 978 3 406 75456 2

© 2021 Verlag C.H. Beck oHG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
Druck: Beltz Graphische Betriebe GmbH,
Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza

Satz: 3w+p GmbH, Rimpf
Umschlaggestaltung: Druckerei C.H. Beck Nördlingen



chbeck.de/nachhaltig

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Vorwort der Herausgeber

Verlag und Herausgeber freuen sich, die 2. Auflage des Praxishandbuches, das sich mit den relevanten Fragen rund um Gesundheit und Krankheit in verschiedensten Konstellationen befasst, vorlegen zu können. Die Neuauflage fällt in eine Zeit, in der die im Buch behandelten Themen besondere Aufmerksamkeit verlangen.

Dies gilt einerseits aus aktuellem Anlass, weil die COVID-19-Pandemie den Gesundheitsschutz vor besondere Herausforderungen gestellt hat. Aus diesem Grund wurden in § 8 zwei neue Kapitel aufgenommen. *Krieger* behandelt die arbeitsrechtlichen Fragen in einer Pandemie einschließlich der Handlungsoptionen des Arbeitgebers. Das Autorenteam *Pipke, Henn, Alexander, Kujath, Jäckel, Voß* (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) erläutert mit Blick auf die betriebliche Praxis die relevanten Fragen des Arbeitsschutzes in der Pandemie.

Andererseits zwingen die demographische Entwicklung einer alternden Gesellschaft, zunehmender Arbeitsdruck sowie Veränderungen aufgrund Digitalisierung und Globalisierung dazu, dass sich Personalverantwortliche, aber auch Betriebsräte, Beratungsunternehmen, Rechtsanwälte Betriebsärzte, Sicherheitsfachleute und Verwaltungsbeamte zunehmend mit Gesundheitsprävention und der Reaktion auf hohe Krankenstände mit teils langen Abwesenheitszeiten befassen müssen. Die Neuauflage, die die aktuelle Rechtslage und Rechtsprechungsentwicklung widerspiegelt, will ein verlässlicher Ratgeber zu den praxisrelevanten Themen aus den Bereichen „Arbeitsschutz, Prävention, betriebliche Gesundheitsförderung, betriebliches Eingliederungsmanagement, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder krankheitsbedingte Kündigung“ sein.

Im Kreis der spezialisierten Bearbeiter unterschiedlicher wissenschaftlicher Fachrichtungen haben sich Änderungen ergeben. Verlag und Herausgeber freuen sich, dass *Thomas Alexander, Hermann Burr, Kersten Bux, Maren Formazin, Stephan Gabriel, Martin Henn, Udo Jäckel, Peter Kujath, Marko Matthes, Inga Mühlenbrock, Rüdiger Pipke, Katja Schuller, Stefan Voß, Wiebke Wrage* als Autoren gewonnen werden konnten und ihr Fachwissen in die Neuauflage eingebracht haben.

Die gute Aufnahme des Werkes in der Praxis und in den Online-Portalen (beck-personal-portal und beck-online) hat im Dialog zwischen Autoren, Herausgebern und Verlag zu der Überzeugung geführt, dass eine noch transparentere Struktur und kompaktere Darstellung die Nutzung des Buches in der betrieblichen Praxis erleichtern kann. Die Neuauflage präsentiert sich daher mit veränderter Gliederung und geringerem Umfang, aber unverändert breitem Themenspektrum.

Verlag, Herausgebern und Autoren ist daran gelegen, mit denjenigen, für die dieses Buch geschrieben ist, in einen Dialog zu treten. Zögern Sie also nicht, dem Verlag Probleme, auch gute Erfahrungen mit der Neuauflage zu schildern oder Optimierungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Kontakt: info@beck.de, Stichwort: vom Stein/Rothe/Schlegel, Gesundheitsmanagement und Krankheit im Arbeitsverhältnis.

Last but not least sei dem Verlag und insbesondere dem Lektorat, Herrn RA Thomas Wilting und Frau Claudia Schöberl, M.A., für die stets engagierte Unterstützung, fruchtbare Diskussionen und kompetente Betreuung herzlich gedankt.

Köln/Berlin/Kassel im Dezember 2020

Jürgen vom Stein

Isabel Rothe

Rainer Schlegel



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Autorinnen und Autoren des Handbuchs

Dr. Thomas Alexander

Leiter des Fachbereichs Produkte und Arbeitssysteme,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. David Beck

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Beate Beermann

Direktorin und Professorin, Leiterin des Fachbereichs Grundsatzfragen und Programme,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Sandro Blanke

Ministerialrat, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Hermann Burr, Ph.D.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Kersten Bux

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Markus Eitzer

Integrierte Leitstelle Mannheim gGmbH,
Lehrbeauftragter für Gesundheitsrecht an der Hochschule Mannheim sowie der
DHBW Mannheim

Dr. Maren Formazin

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Gabriele Freude

Wissenschaftliche Direktorin, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Oliver Fröhlich

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Stephan Gabriel

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Martin Henn

Chemieoberrat, Gruppe Gefahrstoffmanagement,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Georg Hilpert

Regierungsdirektor, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Ursula Höfer

Behörde für Justiz und Verbraucherschutz, Amt für Arbeitsschutz, Hamburg

PD Dr. Udo Jäckel

Leiter der Gruppe Biologische Arbeitsstoffe,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Die Autorinnen und Autoren des Handbuchs

Prof. Dr. Jacob Joussen

Professor an der Ruhr-Universität Bochum, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht,
deutsches und europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht

Thomas Keck

Erster Direktor der Deutschen Rentenversicherung Westfalen

Marlies Kittelmann

Wissenschaftliche Direktorin, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Helmut Klein

Ministerialrat a.D., Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Dr. Oliver Krieg

Vizepräsident des Arbeitsgerichts Hamburg

Dr. Steffen Krieger

Rechtsanwalt, Düsseldorf

Dr. Peter Kujath

Regierungsdirektor, Leiter der Gruppe Medizinischer Arbeitsschutz, Biomonitoring,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Bettina Lindemann

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Dr. Sigrun Mantei

Leiterin der Fachgruppe INQA,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Marko Matthes, LL.M. oec.

Richter am Finanzgericht, Köln

Dr. Jana May-Schmidt

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Dr. Martina Morschhäuser

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Inga Mühlenbrock

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Helmut Nause

Präsident des Landesarbeitsgerichts Hamburg,
Ehrenpräsident des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e.V.

Prof. Dr. Ralf Pieper

Professor an der Bergischen Universität Wuppertal,
Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik

Dr. Rüdiger Pipke

Direktor und Professor, Leiter des Fachbereichs Gefahrstoffe und Biologische Arbeitsstoffe,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Die Autorinnen und Autoren des Handbuchs

Prof. Dr. Andreas Pitz

Professor für Sozialrecht, Gesundheitsrecht und Recht der sozialen Einrichtungen,
Hochschule Mannheim

Prof. Dr. Beate Pogge

Rechtsanwältin, München

Professorin an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management, München

Christian Reinke

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Dr. Götz Richter

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Isabel Rothe

Präsidentin und Professorin, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Prof. Dr. Bernd Schiefer

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Düsseldorf,

Geschäftsführer unternehmer nrw,

Professor für Arbeitsrecht an der Hochschule Fresenius in Köln

Prof. Dr. Rainer Schlegel

Präsident des Bundessozialgerichts,

Honorarprofessor an der Justus-Liebig-Universität Gießen

Prof. Dr. Jens M. Schubert

Vorstandsvorsitzender des AWO-Bundesverbandes e.V.,

apl. Professor für Arbeitsrecht und Europäisches Recht Leuphana Universität Lüneburg

Leuphana Law School

Dr. Katja Schuller

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Prof. Dr. Martin Schütte

Wissenschaftlicher Leiter Fachbereich Arbeit und Gesundheit,

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Astrid Smola

Regierungsdirektorin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Sabine Sommer

Wissenschaftliche Direktorin, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Dr. Ralf Steffan

Rechtsanwalt, Köln

Dr. Jürgen vom Stein

Präsident des Landesarbeitsgerichts Köln

Dr. Werner Tilling

Daimler AG, Leiter Werksärztlicher Dienst, Mercedes-Benz Werk Bremen

Dr. Stefan Voß

Wissenschaftlicher Direktor, Leiter der Gruppe Arbeitsstätten, Maschinen- und
Betriebssicherheit,
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Margot Weber

Richterin am Bundesarbeitsgericht

Sabine Winterstein

Betriebliches Gesundheitsmanagement, DAK-Gesundheit

Wiebke Wrage

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Im Einzelnen haben bearbeitet

(Die fett gedruckten Ziffern bezeichnen die Kapitel)

<i>Dr. Thomas Alexander</i>	– 1 § 8 E. III. 4., 6.	SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel: Schutzmaßnahmen allgemein und für besondere Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und betriebliche Einrichtungen
<i>Dr. David Beck</i>	– 3 § 20 B. II.	Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung (mit <i>Dr. M. Morschhäuser</i> und <i>Dr. K. Schuller</i>)
<i>Dr. Beate Beermann</i>	– 3 § 18.	Wandel der Arbeit (mit <i>I. Rothe</i>)
<i>Dr. Sandro Blanke</i>	– 2 § 14.	Arbeitszeitschutz
	– 2 § 16.	Kinder- und Jugendschutz
<i>Hermann Burr, Ph.D.</i>	– 3 § 19 A.	Zusammenhänge von Arbeit, Gesundheit und Erwerbsteilhabe bei älteren Beschäftigten (mit <i>Dr. M. Formazin</i>)
<i>Dr. Kersten Bux</i>	– 2 § 12 A.	Arbeitsplatzgestaltung: Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) einschließlich Barrierefreiheit und Bildschirmarbeitsplätze
<i>Markus Eitzer</i>	– 3 § 21 B.	BEM: Sozialversicherungsrechtliche Förderung
<i>Dr. Maren Formazin</i>	– 3 § 19 A.	Zusammenhänge von Arbeit, Gesundheit und Erwerbsteilhabe bei älteren Beschäftigten (mit <i>H. Burr, Ph.D.</i>)
<i>Dr. Gabriele Freude</i>	– 3 § 20 B. III.	Arbeit und kognitive Leistungsfähigkeit
<i>Dr. Oliver Fröhlich</i>	– 2 § 17.	Aufgaben, Beteiligungsrechte der Betriebs-/Personalräte (Arbeits- und Gesundheitsschutz)
	– 4 § 29.	Aufgaben, Beteiligungsrechte der Betriebs-/Personalräte im Krankheitsfall
<i>Stephan Gabriel</i>	– 2 § 12 H.	Arbeitschutz bei Bauarbeiten planen und koordinieren: BaustellV
<i>Dr. Martin Henn</i>	– 1 § 8 E. II.	Entstehung und rechtliche Einordnung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel
<i>Dr. Georg Hilpert</i>	– 2 § 12 E.	Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung (OStrV)
	– 2 § 12 F.	Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen (LärmVibrationsArbSchV)
	– 2 § 12 G.	Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch elektromagnetische Felder (EMFV)
<i>Ursula Höfer</i>	– 2 § 15.	Mutterschutz: „Mutter und Kind – Gesundheit von Anfang an“
<i>PD Dr. Udo Jäckel</i>	– 1 § 8 E. IV.	Einstufung von SARS-CoV-2 und Abgrenzung der BioStoffV zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel
<i>Prof. Dr. Jacob Joussem</i>	– 3 § 21 G.	BEM und Datenschutz
	– 4 § 28.	Arbeitsunfähigkeit und Datenschutz
<i>Thomas Keck</i>	– 3 § 21 F. I.	Durchführung des BEM in der unternehmerischen Praxis
<i>Marlies Kittelmann</i>	– 3 § 20 A.	Gefährdungsbeurteilung, Vorgehensweise und Methoden
<i>Dr. Helmut Klein</i>	– 2 § 12 B.	Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
<i>Dr. Oliver Krieg</i>	– 5 § 31.	Außerordentliche Kündigung
	– 5 § 32.	Besonderer Kündigungsschutz
	– 5 § 35.	Exkurs: Aufhebungsvertrag

<i>Dr. Steffen Krieger</i>	– 1 § 1. – 1 § 2. – 1 § 3. – 1 § 4. – 1 § 5. – 1 § 6. – 1 § 7. – 1 § 8 A. – D.	Stellenausschreibung Fragerecht des Arbeitgebers Offenbarungspflichten des Bewerbers Untersuchungen Informationsbeschaffung bei Dritten/Internet-recherchen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats Formulierungshilfen Arbeitsrechtliche Fragestellungen in der Pandemie
<i>Dr. Peter Kujath</i>	– 1 § 8 E. III. 5.	SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel: Arbeitsmedizinische Prävention
<i>Bettina Lindemann</i>	– 1 § 8 E. V.	Besonders schutzbedürftige Personen
<i>Dr. Sigrun Mantei</i>	– 2 § 9 B. I. – III. – 3 § 22 E.	Aufgaben der Berufsgenossenschaften Weitere Instrumente: Impulse der Initiative Neue Qualität der Arbeit
<i>Dr. Marko Matthes, LL.M. oec.</i>	– 3 § 22 D.	Steuerrechtliche Aspekte betrieblicher Gesundheitsförderung
<i>Dr. Jana May-Schmidt</i>	– 2 § 9 A. – 3 § 22 A.	Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (mit <i>S. Sommer</i>) Betriebliches Gesundheitsmanagement (mit <i>W. Wrage</i>)
<i>Dr. Martina Morschhäuser</i>	– 3 § 20 B. II.	Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung (mit <i>Dr. D. Beck</i> und <i>Dr. K. Schuller</i>)
<i>Inga Mühlenbrock</i>	– 3 § 19 B.	Alternsgerechte Arbeitsgestaltung (mit <i>Dr. G. Richter</i>)
<i>Dr. Helmut Nause</i>	– 5 § 34.	Kündigungsschutzprozess
<i>Prof. Dr. Ralf Pieper</i>	– 2 § 10. – 2 § 11. – 2 § 12 I. – 2 § 12 J. – 2 § 12 K. – 3 § 22 B.	Grundlagen des betrieblichen Arbeitsschutzes nach dem ArbSchG Grundlagen der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes nach dem ASiG Manuelle Handhabung von Lasten bei der Arbeit: LasthandhabV Arbeitsmedizinische Prävention und Vorsorge (ArbMedVV) Persönliche Schutzausrüstung: PSA-BV Arbeitsschutzmanagement
<i>Dr. Rüdiger Pipke</i>	– 1 § 8 E. I. – 1 § 8 E. III. 1. – 3.	Arbeitsschutz in der Pandemie: Einführung SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel: Anwendungsbereich, Begriffsbestimmungen, Gefährdungsbeurteilung
<i>Prof. Dr. Andreas Pitz</i>	– 4 § 27.	Sozialversicherungsrechtliche Ansprüche bei Krankheit
<i>Prof. Dr. Beate Pogge</i>	– 5 § 30. – 5 § 33.	Ordentliche krankheitsbedingte Kündigung (mit <i>Prof. Dr. B. Schiefer</i>) Anhörung des Betriebs-/Personalrats (Kündigung) (mit <i>Prof. Dr. B. Schiefer</i>)
<i>Christian Reinke</i>	– 2 § 9 B. IV., V. – 2 § 13.	Aufgaben der Berufsgenossenschaften Inhalt der DGUV Vorschrift 2
<i>Dr. Götz Richter</i>	– 3 § 19 B.	Alternsgerechte Arbeitsgestaltung (mit <i>I. Mühlenbrock</i>)
<i>Isabel Rothe</i>	– 3 § 18.	Wandel der Arbeit (mit <i>Dr. B. Beermann</i>)
<i>Prof. Dr. Bernd Schiefer</i>	– 5 § 30. – 5 § 33.	Ordentliche krankheitsbedingte Kündigung (mit <i>Prof. Dr. B. Pogge</i>) Anhörung des Betriebs-/Personalrats (Kündigung) (mit <i>Prof. Dr. B. Pogge</i>)

<i>Prof. Dr. Rainer Schlegel</i>	– Einleitender Überblick	
	– 3 § 19 C.	Demografietarifverträge
<i>Prof. Dr. Jens M. Schubert</i>	– 3 § 21 H.	BEM: Aufgaben der Interessenvertretungen
	– 4 § 26.	Arbeitsunfähigkeit in besonderen Beschäftigungsverhältnissen
<i>Dr. Katja Schuller</i>	– 3 § 20 B. II.	Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung (mit <i>Dr. D. Beck</i> und <i>Dr. M. Morschhäuser</i>)
<i>Prof. Dr. Martin Schütte</i>	– 3 § 20 B. I.	Merkmale gut gestalteter Arbeit
<i>Dr. Astrid Smola</i>	– 2 § 12 C.	Stäube – Gase – Dämpfe – Gefahrstoffe am Arbeitsplatz: GefStoffV
	– 2 § 12 D.	Gefährdungen durch Krankheitserreger bei der Arbeit: BioStoffV
<i>Sabine Sommer</i>	– 2 § 9 A.	Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (mit <i>Dr. J. May-Schmidt</i>)
	– 2 § 9 C.	Aufgaben von Bund und Ländern
<i>Dr. Ralf Steffan</i>	– 4 § 24.	Rechtspflichten infolge Krankheit
<i>Dr. Jürgen vom Stein</i>	– 3 § 21 A.	Zielsetzung eines BEM
	– 3 § 21 C.	Voraussetzungen eines BEM
	– 3 § 21 D.	Die Einleitung eines BEM
	– 3 § 21 E.	Rechtsrahmen für den BEM-Prozess
<i>Dr. Werner Tilling</i>	– 3 § 21 F. II.	Das BEM aus der Sicht des Betriebsarztes
<i>Dr. Stefan Vöß</i>	– 1 § 8 E. VI.	Infektionsschutzgerechtes Lüften
<i>Margot Weber</i>	– 4 § 23.	Arbeitsunfähigkeit und Behinderung infolge Krankheit
	– 4 § 25.	Leidens- und behinderungsgerechte Beschäftigung
<i>Sabine Winterstein</i>	– 3 § 22 C.	Betriebliche Gesundheitsförderung (§§ 20b und 20c SGB V)
<i>Wiebke Wrage</i>	– 3 § 22 A.	Betriebliches Gesundheitsmanagement (mit <i>Dr. J. May-Schmidt</i>)

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsübersicht

Vorwort der Herausgeber	V
Die Autorinnen und Autoren des Handbuchs	VII
Im Einzelnen haben bearbeitet	XI
Inhaltsverzeichnis	XVII
Abkürzungsverzeichnis	XXXIX
Literaturverzeichnis	LI

Einleitender Überblick

Kapitel 1. Gesundheitsaspekte bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 1. Stellenausschreibung	15
§ 2. Fragerecht des Arbeitgebers	17
§ 3. Offenbarungspflichten des Bewerbers	24
§ 4. Untersuchungen	25
§ 5. Informationsbeschaffung bei Dritten/Internetrecherchen	29
§ 6. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	30
§ 7. Formulierungshilfen	33
§ 8. Arbeits- und arbeitsschutzrechtliche Fragestellungen in der Pandemie	35

Kapitel 2. Arbeits- und Gesundheitsschutz

§ 9. Institutionelle Grundlagen	79
§ 10. Grundlagen des betrieblichen Arbeitsschutzes nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	90
§ 11. Grundlagen der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	105
§ 12. Verordnungen und staatliche Regeln	120
§ 13. Inhalt der DGUV Vorschrift 2	194
§ 14. Arbeitszeitschutz	197
§ 15. Mutterschutz: „Mutter und Kind – Gesundheit von Anfang an“	210
§ 16. Kinder- und Jugendschutz	223
§ 17. Aufgaben, Beteiligungsrechte der Betriebs-/Personalräte	230

Kapitel 3. Gestaltung von Arbeit und Gesundheit

§ 18. Wandel der Arbeit	243
§ 19. Demografische Entwicklung	261
§ 20. Gefährdungsbeurteilung	287
§ 21. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	321
§ 22. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliches Arbeitsschutzmanagement	385

Kapitel 4. Rechtlicher Kontext der Erkrankung von Beschäftigten

§ 23. Arbeitsunfähigkeit und Behinderung infolge Krankheit	423
§ 24. Rechtspflichten infolge Krankheit	435
§ 25. Leidens- und behinderungsgerechte Beschäftigung	483
§ 26. Arbeitsunfähigkeit in besonderen Beschäftigungsverhältnissen	501
§ 27. Sozialversicherungsrechtliche Ansprüche bei Krankheit	515
§ 28. Arbeitsunfähigkeit und Datenschutz	551
§ 29. Aufgaben, Beteiligungsrechte der Betriebs-/Personalräte im Krankheitsfall	559

Kapitel 5. Krankheitsbedingte Kündigung	
§ 30. Ordentliche krankheitsbedingte Kündigung	565
§ 31. Außerordentliche Kündigung	592
§ 32. Besonderer Kündigungsschutz	602
§ 33. Anhörung des Betriebs-/Personalrats	626
§ 34. Kündigungsschutzprozess	634
§ 35. Exkurs: Aufhebungsvertrag	660
Stichwortverzeichnis	673



Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Herausgeber	V
Die Autorinnen und Autoren des Handbuchs	VII
Im Einzelnen haben bearbeitet	XI
Inhaltsübersicht	XV
Abkürzungsverzeichnis	XXXIX
Literaturverzeichnis	LI

Einleitender Überblick

I. Krankheit und Gesundheit – eine Schlüsselstelle in jedem Arbeitsverhältnis	1
II. Arbeitsrecht, Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz	3
1. Gesundheitsaspekte bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (Kapitel 1)	3
2. Krankheitsbedingte Kündigung (Kapitel 5)	3
3. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (Kapitel 2)	4
4. Gestaltung von Arbeit und Gesundheit (Kapitel 3) – Notwendigkeit eines umfassenden Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements	10
5. Weitere rechtliche Folgen von Krankheit	12
6. Betriebliches Eingliederungsmanagement	13

Kapitel 1. Gesundheitsaspekte bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

§ 1. Stellenausschreibung	15
§ 2. Fragerecht des Arbeitgebers	17
A. Rechtliche Grenzen des Fragerechts	17
I. Persönlichkeitsrechte des Bewerbers	17
II. Diskriminierungsverbot	18
III. Datenschutz	18
B. Fragen zur körperlichen und gesundheitlichen Eignung	19
I. Frage nach Krankheiten	19
II. Frage nach Behinderung	20
III. Frage nach Schwangerschaft	21
IV. Frage nach Alkohol- oder Drogenabhängigkeit	21
V. Frage nach genetischen Merkmalen	22
C. Rechtsfolgen bei Falschbeantwortung	22
I. Bei zulässigen Fragen	22
II. Bei unzulässigen Fragen	23
§ 3. Offenbarungspflichten des Bewerbers	24
§ 4. Untersuchungen	25
A. Gesundheitszeugnis	25
B. Einstellungsuntersuchung	26
I. Allgemein	26
II. Einzelfälle	26
1. Bluttests	26
2. Genomanalysen	27
3. Psychologische Tests	27
4. Alkohol-/Drogentests	27

C. Kostentragung	27
§ 5. Informationsbeschaffung bei Dritten/Internetrecherchen	29
§ 6. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	30
A. Fragebögen	30
B. Auswahlrichtlinien	31
C. Stellenausschreibungen	32
§ 7. Formulierungshilfen	33
A. Auflösend bedingter Arbeitsvertrag	33
B. Aufschiebend bedingter Arbeitsvertrag	33
C. Einwilligungserklärung zur Einstellungsuntersuchung	33
D. Checkliste „zulässige Fragen“	33
§ 8. Arbeits- und arbeitsschutzrechtliche Fragestellungen in der Pandemie	35
A. Wechselseitige Schutzpflichten	36
I. Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers	36
II. Dienstreisen	37
III. Informationspflichten des Arbeitnehmers	38
B. Arbeitspflicht und Vergütungsanspruch	38
I. Erkrankung des Arbeitnehmers	38
II. Quarantäne	39
III. Ansteckungsgefahr	40
IV. Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen	40
C. Handlungsoptionen des Arbeitgebers	41
I. Vorübergehende Betriebsschließung	41
II. Zuweisung von anderen Tätigkeiten	42
III. Homeoffice/Mobile Office	43
IV. Kurzarbeit	44
1. Einführung von Kurzarbeit	44
2. Voraussetzungen für eine Zahlung von Kurzarbeitergeld	46
3. Leistungsumfang und Zuschüsse des Arbeitgebers	47
D. Checklisten	49
I. Mögliche Sofortmaßnahmen des Arbeitgebers bei Ausbruch einer Pandemie	49
II. Erforderliche Schritte für die Einführung von Kurzarbeit	50
E. Arbeitsschutz in der Pandemie	50
I. Einführung	50
II. Entstehung und rechtliche Einordnung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel	52
1. Beratende Ausschüsse beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales	52
2. Arbeitsweise	53
3. Bedeutung der Arbeitsergebnisse	54
4. Neuberufung der Ausschüsse 2019 und Steuerkreis	55
5. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard und -regel	55
6. Stellenwert der Regel	56
III. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel	56
1. Anwendungsbereich	56
2. Begriffsbestimmungen	57
3. Gefährdungsbeurteilung	58
4. Schutzmaßnahmen	59
5. Arbeitsmedizinische Prävention	62

6. Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie sonstige besondere betriebliche Einrichtungen	66
IV. Einstufung von SARS-CoV-2 und Abgrenzung der Biostoffverordnung zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel	68
V. Besonders schutzbedürftige Personen	71
VI. Infektionsschutzgerechtes Lüften	74
 Kapitel 2. Arbeits- und Gesundheitsschutz	
§ 9. Institutionelle Grundlagen	79
A. Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie	79
I. Gesetzlicher Handlungsauftrag	79
II. Gemeinsame Arbeitsschutzziele	80
III. Abgestimmtes und arbeitsteiliges Vorgehen von staatlichen Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträgern	81
IV. Optimierung des Vorschriften- und Regelwerks	81
V. Strukturen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie	82
B. Aufgaben der Berufsgenossenschaften	83
I. Aufgaben und Tätigkeiten der Gesetzlichen Unfallversicherung im Überblick	83
II. Aufgaben der Gesetzlichen Unfallversicherung in Bezug auf Rehabilitation	84
III. Aufgaben der Gesetzlichen Unfallversicherung in Bezug auf Entschädigung	84
IV. Aufgaben der Berufsgenossenschaften im Hinblick auf Prävention	84
V. Weitere Aufgaben	85
C. Aufgaben von Bund und Ländern	86
I. Staatlicher Handlungsauftrag, Aufgaben und Instrumente	86
II. Aufgaben und Instrumente des Bundes	86
III. Aufgaben und Instrumente der Länder	87
1. Aufgabenumfang und Zuständigkeiten	87
2. Überwachung	88
3. Beratung	88
4. Antragsbearbeitung	88
5. Koordinierung der Vollzugsarbeit der Länder	88
§ 10. Grundlagen des betrieblichen Arbeitsschutzes nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)	90
A. Verantwortung für den Arbeitsschutz im Betrieb	90
B. Sanktionen bei Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz	91
C. Pflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf die Durchführung des betrieblichen Arbeitsschutzes nach dem Arbeitsschutzgesetz	92
I. Grundpflichten	92
II. Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation, Integration des Arbeitsschutzes im Betrieb	92
III. Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Gefährdungsbeurteilung	93
IV. Definitionen: Maßnahmen des Arbeitsschutzes	95
V. Grundsätze des Arbeitsschutzes	95
VI. Wirksamkeitsüberprüfung	96
VII. Anpassung und Verbesserung	96
VIII. Prüfung der Befähigung der Beschäftigten	96
IX. Koordinierung, Zusammenarbeit, Vergabe von Aufträgen	96
X. Besondere Gefahren, Notfallmaßnahmen	98
XI. Arbeitsmedizinische Vorsorge	99

XII. Unterweisung	100
D. Rechte und Pflichten der Beschäftigten und ihrer betrieblichen Interessenvertretung	100
I. Rechte und Pflichten der einzelnen Beschäftigten	100
1. Rechte	101
2. Pflichten	101
3. Unterrichts- und Anhörungsrechte	102
4. Beschwerderecht	103
5. Entfernungsrecht	103
6. Vorschlagsrechte	103
II. Rechte und Aufgaben des Betriebs-/Personalrats	103
§ 11. Grundlagen der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes nach dem Arbeits-sicherheitsgesetz (ASiG)	105
A. Zweck und Zielsetzungen des Arbeitssicherheitsgesetzes	105
B. Anwendungsbereich	107
C. Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit	107
I. Allgemeines	107
II. Kriterien für die Bestellung, Alternative bedarfsorientierte Betreuung, Regelbetreuung	108
III. Pflichten des Arbeitgebers	108
D. Aufgaben der Betriebsärzte und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit	109
I. Gemeinsame Aufgaben	109
II. Betriebsärzte	112
III. Fachkräfte für Arbeitssicherheit	112
E. Anforderungen an Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit	113
F. Weisungsfreiheit, Benachteiligungsverbot	114
G. Kooperation im Rahmen der betrieblichen Arbeitsschutzorganisationen	114
I. Zusammenarbeit	114
II. Beteiligung und Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrats	115
III. Arbeitsschutzausschuss	117
H. Vollzug, Ordnungswidrigkeiten	118
§ 12. Verordnungen und staatliche Regeln	120
A. Arbeitsplatzgestaltung: Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) einschließlich Barrierefreiheit und Bildschirmarbeitsplätze	120
I. Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten	121
1. Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung	121
2. Arbeitsstätten	121
II. Untergesetzliches Regelwerk für die Praxis	122
1. Regeln für Arbeitsstätten	122
2. Vermutungswirkung von Arbeitsstättenregeln	123
3. Abweichen von den Arbeitsstättenregeln	124
III. Abweichen von der Arbeitsstättenverordnung	124
IV. Menschengerechte Gestaltung der Arbeit in Arbeitsstätten	125
1. Barrierefreie Arbeitsstätten	125
2. Nichtraucher-schutz in Gebäuden	125
3. Pausen- und Bereitschaftsräume	126
4. Sanitärräume	126
5. Beleuchtung	127
6. Raumtemperaturen in Gebäuden	128
7. Lüftung der Räume von Arbeitsstätten	129
8. Raumabmessungen und Bewegungsflächen	129

V. Besondere Schutzmaßnahmen in Arbeitsstätten	130
1. Maßnahmen des Brandschutzes	130
2. Erste Hilfe bei Unfällen	131
3. Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung	131
VI. Bauliche Anforderungen an Arbeitsstätten	132
1. Verkehrswege	132
2. Fluchtwege und Notausgänge	132
3. Fenster, Oberlichter, Türen und Tore	133
VII. Instandhaltung und Reinigung der Arbeitsstätten	133
VIII. Bildschirmarbeitsplätze	134
1. Geltungsbereich	134
2. Arbeitsmedizinische Vorsorge	134
B. Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	135
I. Arbeitsmittel	135
II. Überwachungsbedürftige Anlagen	137
C. Stäube – Gase – Dämpfe – Gefahrstoffe am Arbeitsplatz:	
Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)	139
I. Allgemeines	139
II. Tätigkeiten mit Gefahrstoffen	139
III. Überblick über die Regelungsinhalte der Gefahrstoffverordnung	140
1. Anwendungsbereich	140
2. Gefährdungsbeurteilung	141
3. Anforderungen an den Arbeitgeber	141
IV. Hilfestellung für die Praxis – Konkretisierung der	
Gefahrstoffverordnung durch Technische Regeln für Gefahrstoffe	
(TRGS)	143
D. Gefährdungen durch Krankheitserreger bei der Arbeit: Biostoffverordnung	
(BioStoffV)	144
I. Allgemeines	144
II. Tätigkeiten mit Biostoffen	145
III. Überblick über die Regelungsinhalte der Biostoffverordnung	145
1. Anwendungsbereich	145
2. Gefährdungsbeurteilung	146
3. Anforderungen an den Arbeitgeber	147
IV. Hilfestellung für die Praxis – Konkretisierung der Biostoffverordnung	
durch Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA)	148
E. Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch	
künstliche optische Strahlung (OStrV)	149
I. Einleitung	150
II. Biologische Wirkungen von künstlicher optischer Strahlung	150
III. Die Verordnung im Überblick	151
IV. Anwendungsbereich der OStrV	151
V. Begriffsbestimmungen	152
VI. Gefährdungsbeurteilung	152
VII. Messungen und Berechnungen	153
VIII. Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Gefährdungen	
von Beschäftigten durch künstliche optische Strahlung	154
IX. Kennzeichnung der Arbeitsbereiche mit hoher Gefährdung	154
X. Fachkunde	155
XI. Expositionsgrenzwerte für künstliche optische Strahlung	155
XII. Messungen und Berechnungen	155
XIII. Laserschutzbeauftragte	156
XIV. Unterweisung der Beschäftigten	156

XV. Beratung durch den Ausschuss für Betriebssicherheit	156
XVI. Ausnahmen von der Verordnung	156
F. Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen (Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung – LärmVibrationsArbSchV)	157
I. Einleitung	157
II. Wirkung von Lärmexposition	158
III. Wirkung von Vibrationsexposition	158
IV. Anwendungsbereich	158
V. Begriffsbestimmungen	159
VI. Gefährdungsbeurteilung	159
VII. Auslöse- und Expositionsgrenzwerte für Lärm	160
VIII. Auslöse- und Expositionsgrenzwerte für Vibrationen	161
IX. Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Gefährdungen von Beschäftigten durch Lärm und Vibrationen	161
X. Messungen und Berechnungen	161
XI. Unterweisung der Beschäftigten	162
XII. Beratung durch den Ausschuss für Betriebssicherheit	162
XIII. Ausnahmen von der Verordnung	162
G. Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch elektromagnetische Felder (EMFV)	163
I. Einleitung	163
II. Wirkungen von elektromagnetischen Feldern	163
III. Anwendungsbereich der EMFV	164
IV. Begriffsbestimmungen	164
V. Gefährdungsbeurteilung	165
VI. Messungen und Berechnungen	166
VII. Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der Gefährdungen von Beschäftigten durch elektromagnetische Felder	167
VIII. Kennzeichnung der Arbeitsbereiche mit hoher Gefährdung	168
IX. Fachkunde	168
X. Expositionsgrenzwerte und Auslöseschwellen für elektromagnetische Felder	168
XI. Unterweisung der Beschäftigten	168
XII. Beratung durch den Ausschuss für Betriebssicherheit	169
XIII. Ausnahmen von der Verordnung	169
H. Arbeitsschutz bei Bauarbeiten planen und koordinieren:	
Baustellenverordnung (BaustellV)	169
I. Vorbemerkungen	170
II. Die Baustellenverordnung	171
1. Koordinierung	171
2. Weitere Bestimmungen der BaustellV	173
I. Manuelle Handhabung von Lasten bei der Arbeit:	
Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV)	175
I. Allgemeines	175
II. Rechtsgrundlagen	175
III. Zielsetzung	176
IV. Sachlicher Anwendungsbereich	176
V. Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers	176
1. Rangfolge von Schutzmaßnahmen	176
2. Beurteilung der Arbeitsbedingungen	177
3. Beurteilungsmerkmale des Anhangs der LasthandhabV	177
4. Arbeitsschutzmaßnahmen zur Verringerung der Gefährdung	178

5. Dokumentation der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung	178
6. Übertragung von Aufgaben; arbeitsmedizinische Vorsorge	178
7. Unterweisung der Beschäftigten	179
J. Arbeitsmedizinische Prävention und Vorsorge (ArbMedVV)	179
I. Arbeitsmedizin im Betrieb	180
II. Arbeitsmedizinische Vorsorge	181
1. Allgemeines	181
2. Allgemeines zur arbeitsmedizinischen Vorsorge	181
3. Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers	182
4. Pflichten des Arbeitgebers: Vorsorgemaßnahmen nach ArbMedVV	183
5. Ärztliche Pflichten und Anforderungen bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge	184
6. Anforderungen an den Arzt	185
7. Maßnahmen nach der arbeitsmedizinischen Vorsorge	186
8. Vorsorgeanlässe (Anhang zur ArbMedVV); genetische Untersuchungen	186
K. Persönliche Schutzausrüstung: PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BV)	187
I. Allgemeines	187
II. Zielsetzung	188
III. Beschaffenheitsanforderungen	188
IV. Sachlicher Anwendungsbereich	189
V. Geltung für alle Tätigkeitsbereiche, persönlicher Anwendungsbereich	189
VI. Anforderungen zu Auswahl und Bereitstellung von PSA	190
VII. Unterweisung	192
§ 13. Inhalt der DGVV Vorschrift 2	194
A. Rechtsgrundlagen	194
I. Allgemein	194
II. Inhalt der DGVV Vorschrift 2	194
III. Aufbau der Vorschrift	194
B. Betreuungsformen	195
I. Kriterium Betriebsgröße	195
II. Wahl des Betreuungsmodells	196
III. Wahl der Sifa und des Betriebsarztes	196
C. Betreuungspflichtiger Personenkreis	196
§ 14. Arbeitszeitschutz	197
A. Gesetzliche Arbeitszeitregelungen	197
I. Regelungsgegenstand	197
II. Verhältnis zu privatrechtlichen Vereinbarungen	198
III. Übersicht über die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen	199
IV. Zweckbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes	200
1. Sicherheit und Gesundheitsschutz	200
2. Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten	201
3. Sonn- und Feiertagsschutz	201
V. Europarechtlicher Rahmen	201
B. Was ist Arbeitszeit?	202
I. Definition Arbeitszeit	202
II. Wegezeiten	203
III. Dienstreisen	203
IV. Dusch- und Umziehzeiten	203
V. Betriebsrats Tätigkeit	204

VI. Arbeitsbereitschaft	204
VII. Bereitschaftsdienst	204
VIII. Rufbereitschaft	205
C. Zentrale Regelungen des Arbeitszeitgesetzes	205
I. Höchstarbeitszeiten	205
II. Ruhepausen	206
III. Ruhezeiten	206
IV. Nacht- und Schichtarbeit	207
V. Sonn- und Feiertagsbeschäftigung	208
VI. Abweichungsmöglichkeiten	208
VII. Ausnahmeregelungen	209
VIII. Aufzeichnungspflicht	209
§ 15. Mutterschutz: „Mutter und Kind – Gesundheit von Anfang an“	210
A. Gesetzliche Regelungen	210
B. Wer wird durch das Mutterschutzgesetz geschützt?	210
C. Betrieblicher Mutterschutz und Gestaltung des Arbeitsplatzes	211
I. Mutterschutz als Teil der Gefährdungsbeurteilung nach § 5	
ArbSchG	212
II. Festlegung von Schutzmaßnahmen	212
III. Die unverantwortbare Gefährdung	213
IV. Konkrete Gefährdungsfaktoren und Ausschluss der unverantwortbaren	
Gefährdung	214
V. Andere Gefährdungen	214
D. Ärztlicher Gesundheitsschutz und individuelle Beschäftigungsverbote	215
E. Schutzfristen vor und nach der Entbindung	215
F. Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz und Arbeitszeitgestaltung	216
I. Zulässige Beschäftigungszeiten	216
1. Beschäftigung von 20.00 bis 22.00 Uhr	216
2. Beschäftigung nach 22.00 Uhr	217
II. Dauer der zulässigen Arbeits- und Ruhezeiten	218
III. Zulässige Sonn- und Feiertagsbeschäftigung	218
IV. Freistellungen während der Arbeitszeit	218
V. Erholungsurlaub	219
G. Informationspflichten der Frau und des Arbeitgebers	219
H. Besonderer Kündigungsschutz	219
I. Finanzielle Absicherung	220
I. Mutterschaftsgeld	220
II. Absicherung bei Beschäftigungsverboten	221
J. Ausschuss für Mutterschutz	221
K. Ausblick: Evaluation Reform des Mutterschutzgesetzes	222
§ 16. Kinder- und Jugendschutz	223
A. Jugendarbeitsschutzgesetz	223
B. Zentrale Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes	224
I. Geltungsbereich	224
II. Beschäftigung von Kindern und vollzeitschulpflichtigen	
Jugendlichen	224
III. Beschäftigung von Kindern im Kultur- und Medienbereich	224
IV. Arbeitszeit von Jugendlichen	225
V. Beschäftigungsverbot und Anrechnungsregel an Berufsschultagen	225
VI. Ruhepausen	225
VII. Schichtzeiten	226
VIII. Nachtruhe	226

IX. Grundsatz der Fünf-Tage-Woche	226
X. Samstagsruhe	227
XI. Sonntagsruhe	227
XII. Urlaub	227
XIII. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen	227
XIV. Beurteilung der Arbeitsbedingungen/Unterweisung	228
XV. Aushang über Arbeitszeit und der Ruhepausen, Verzeichnisse	228
XVI. Ärztliche Untersuchungen	228
§ 17. Aufgaben, Beteiligungsrechte der Betriebs-/Personalräte	230
A. Allgemeines	230
B. Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	231
I. Allgemeine Aufgaben	231
II. Mitbestimmungsrechte	232
1. Grundlagen	232
2. Rahmenvorschriften	233
3. Generalklauseln	233
4. Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung	234
5. Weitere Einzelfälle	235
6. Initiativrecht	236
7. § 91 BetrVG – Gestaltung der Arbeit	236
III. Freiwillige Vereinbarungen	237
IV. Überwachung, Unterstützung und Hinzuziehung	238
V. Beteiligungsrechte außerhalb der Betriebsverfassung	238
C. Beteiligung und Mitbestimmung des Personalrats	239
I. Allgemeine Aufgaben	239
II. Mitbestimmungsrechte	240
1. Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen	240
2. Gestaltung der Arbeitsplätze	241
3. Sonstige Regelungen	242
Kapitel 3. Gestaltung von Arbeit und Gesundheit	
§ 18. Wandel der Arbeit	243
A. Chancen und Risiken durch zunehmende flexible Anforderungen an Betriebe und Mitarbeiter	244
I. Moderne Arbeits(zeit)gestaltung	244
II. Orts- und zeitflexibles Arbeiten	245
III. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	246
IV. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – Work-Life-Balance	246
V. Teilzeit und Befristungen	247
VI. Arbeitnehmerüberlassung/Zeitarbeit	248
B. Flankierung von Restrukturierungsprozessen	249
I. Erkenntnisse zur Auswirkung von Restrukturierungsprozessen	249
II. Risiken von Restrukturierung	250
III. Zusammenhang zu steigenden Anforderungen (Vielzahl gleichzeitiger Veränderungen)	252
IV. Prävention: Qualifizierung; Änderungsfähigkeiten	253
V. Kommunikation und Unterstützung	253
C. Die Rolle der Führungskräfte	254
I. Stellung von Führungskräften	254
II. Neue Anforderungen an Führungskräfte	254
III. Gesundheitsgerechte Führung	256
IV. Anforderungen an die Gestaltung der Arbeit von Führungskräften	258

§ 19. Demografische Entwicklung	261
A. Zusammenhänge von Arbeit, Gesundheit und Erwerbsteilhabe bei älteren Beschäftigten	262
I. Einleitung	262
II. Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Erwerbsteilhabe älterer Beschäftigter	264
1. Arbeitsbedingungen und Alter	265
2. Effekte von Arbeitsbedingungen auf die Erwerbsteilhabe bei Älteren (Pfad 1)	265
3. Effekte von Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit bei Älteren (Pfad 2)	266
4. Effekte von Gesundheit auf die Erwerbsteilhabe bei Älteren (Pfad 3)	267
III. Diskussion	268
B. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung	269
I. Begriffsbestimmung	270
II. Handlungsfelder	270
1. Arbeitsorganisation	271
2. Qualifizierung und Lernkompetenz	271
3. Führung und soziale Unterstützung	272
4. Unternehmens- und Personalstrategien	273
III. Instrumente	273
1. Altersstrukturanalyse	274
2. Qualifizierungsbedarfsanalyse	274
3. Alter(n)skritische Gefährdungsbeurteilung	274
4. Diversity Management	274
5. Work Ability Index (WAI)	275
C. Demografietarifverträge	275
I. Demografische Entwicklung, Wandel der Arbeitswelt und Globalisierung	275
1. Bevölkerungsentwicklung bis 2060 – alt/jung	275
2. Strukturwandel – Globalisierung	276
3. Gesetzgeberische Maßnahmen – Rentenrecht	277
II. Tarifvertragsparteien: Demografietarifverträge als Antwort auf demografische Herausforderungen	277
1. Begriffliches	277
2. Lösungsansätze und Handlungsfelder	278
III. Regelungen der Tarifvertragsparteien	279
1. Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen	279
2. Haupt- und Nebenzwecke	279
3. Rechtsqualität der Regelungen	280
IV. Ausgewählte Regelungen	281
1. Bereitstellung von Mitteln – Demografiefonds	281
2. Demografieanalyse	282
3. Spezielle Arbeitszeitmodelle – Arbeitszeitreduzierung	283
4. Langzeitkonten – Wertguthaben	284
5. Altersteilzeit	285
§ 20. Gefährdungsbeurteilung	287
A. Vorgehensweise und Methoden	287
I. Ziel der Gefährdungsbeurteilung	287
II. Rechtsgrundlagen	288
III. Anlässe zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen	288

IV. Verantwortliche und Mitwirkende	289
V. Gefährdungsfaktoren	289
VI. Zu berücksichtigende Betriebszustände	290
VII. Besonders zu berücksichtigende Personengruppen	290
VIII. Ablauf der Gefährdungsbeurteilung	290
1. Arbeitsschritte	290
2. Schritt 1: Präzisieren der Aufgabenstellung	292
3. Schritt 2: Gefährdungen ermitteln	292
4. Schritt 3: Gefährdungen beurteilen	293
5. Schritte 4 und 5: Maßnahmen festlegen und umsetzen	294
6. Schritt 6: Wirksamkeitskontrolle	295
7. Schritt 7: Ergebnisse dokumentieren	295
B. Psychische Belastung	295
I. Merkmale gut gestalteter Arbeit	295
1. Menschengerechte Arbeitsgestaltung	297
2. Bewertungskriterien menschengerechter Arbeit	299
3. Resümee	306
II. Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung	307
1. Rechtliche Grundlagen	307
2. Bedeutung psychischer Belastung im Kontext des Wandels der Arbeit	308
3. Gefährdungen durch psychische Belastung	309
4. Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	311
5. Herausforderungen in der betrieblichen Praxis	312
III. Arbeit und kognitive Leistungsfähigkeit	313
1. Kognitive Anforderungen und Wandel der Arbeit	314
2. Kognitive Leistungsfähigkeit der Beschäftigten – wodurch wird sie beeinflusst?	316
3. Erhalt und Förderung der kognitiven Leistungsfähigkeit – was können Unternehmen tun?	318
§ 21. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	321
A. Zielsetzung eines BEM	323
I. Einführung	323
II. Die gesetzliche Definition des BEM (§ 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX)	324
III. Ziele des BEM	324
IV. Verhältnis von Betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM), Arbeitsschutz und Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM)	325
B. Sozialversicherungsrechtliche Förderung	325
I. Einleitung	325
II. Förderung durch die Rehabilitationsträger und Integrationsämter	326
III. Förderung durch die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung	326
IV. Förderung durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung	327
V. Förderungsfähige Maßnahmen	328
VI. Zusammenfassung	328
C. Voraussetzungen eines BEM	328
I. Aufgabenzuweisung an den „Arbeitgeber“	328
1. Privatrechtliche Arbeitgeber	328
2. Keine Sonderregelung für Kleinbetriebe	329
3. Öffentlicher Dienst/Gerichte	329
4. Rechtspflicht des Arbeitgebers	329

II. Angebot an „Beschäftigte“	329
1. Beschäftigtenbegriff	329
2. Neu eingestellte Beschäftigte	330
III. Entstehung der BEM-Verpflichtung	330
1. Voraussetzungen	330
2. Arbeitsunfähigkeit	330
3. 6-Wochen-Zeitraum	330
4. Jahreszeitraum	331
5. Wiederholte Angebotspflicht	331
IV. Ausnahmen von der BEM-Pflicht	332
1. Ausnahmen	332
2. Keine Ausnahmen	333
V. Rechtsfolgen von Verstößen gegen die BEM-Verpflichtung	333
1. Heilungsmöglichkeit?	333
2. Keine Kündigungssperre	334
3. Ansprüche des Betroffenen	334
D. Die Einleitung eines BEM	335
I. Initiative	335
II. Das Zustimmungssuchen	335
1. Die Hinweispflichten	336
2. Die Beteiligten	339
III. Zeitpunkt der BEM-Einleitung	339
IV. Dokumentation	340
V. Checkliste: Einleitung eines BEM	340
E. Rechtsrahmen für den BEM-Prozess	341
I. Gesetzliche Vorgaben	341
II. Ausgestaltung durch die Rechtsprechung	341
1. Mindeststandard	341
2. Prüfungspunkte	341
3. Standardmaßnahmen	342
III. Das BEM-Gremium	342
1. Pflichtmitglieder	342
2. Fallabhängige Pflichtmitglieder	343
3. Weitere Fachstellen	344
4. Vertrauensperson des Betroffenen	344
IV. Rechte des Betroffenen im Klärungsverfahren	344
1. Aktive Mitwirkung	344
2. Abbruch	345
3. Einschränkung der Zustimmung	345
V. Arbeitsrechtliche Vorgaben	345
1. Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung	345
2. Anspruch auf leistungsgerechte Beschäftigung	345
VI. Umsetzung der BEM-Ergebnisse	346
VII. Organisatorische Handhabung	346
VIII. Checkliste	347
F. Praktische Durchführung eines BEM-Klärungsprozesses	348
I. Durchführung des BEM in der unternehmerischen Praxis	348
1. Handlungsschritte zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements im Unternehmen	348
2. Praktische Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Routine: In sieben Schritten zum Erfolg	351
3. Praxisbeispiele	354

4. Weiterführende Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement	357
II. Das BEM aus der Sicht des Betriebsarztes – Das Profilvergleichsverfahren PVV	358
1. Die Ausgangssituation	358
2. Die Entwicklung des IT-Systems zum Profilvergleichsverfahren	359
3. Das Profilvergleichsverfahren im Einzelnen	360
4. Besonderheiten bei Schwerbehinderten	365
5. Die praktische Durchführung des BEM-Mitarbeitergesprächs	366
G. BEM und Datenschutz	367
I. Grundsätzliches: Datenerhebung im BEM	367
II. Rechtfertigung der Datenerhebung bei der Durchführung des BEM	368
1. Gesetzliche Grundlage für Grunddaten	368
2. Individualrechtlich mittels Einwilligung für weitere Daten	369
3. Kollektivrechtlich mittels Betriebsvereinbarung	370
III. Der Datenschutz beim BEM im Hinblick auf die Personalaktenführung	371
IV. Zweckfremde Verwertung der im BEM gewonnenen Daten?	372
V. Kollektivrechtliche Aspekte	373
1. Weitergabe der Namen der vom BEM betroffenen Arbeitnehmer an den Betriebsrat	373
2. Weitergabeberechtigung bezüglich weiterer Daten	376
H. Aufgaben der Interessenvertretungen	377
I. Überblick	377
II. Schwerbehindertenvertretung	378
III. Betriebs- und Personalrat	381
IV. Kurzer Exkurs: Kirchliche Einrichtungen	382
V. Inklusionsvereinbarung/Betriebs- und Dienstvereinbarung	383
VI. Praktische Hinweise	384
§ 22. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliches Arbeitschutzmanagement	385
A. Betriebliches Gesundheitsmanagement	386
I. BGM als Bestandteil einer gesundheitsorientierten Unternehmenspolitik	387
II. Standortbestimmung	387
1. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	387
2. Rechtlicher Rahmen	388
3. Rahmenbedingungen für BGM	389
4. Ablauf von BGM-Prozessen	389
5. Verbreitung und Themenschwerpunkte, insbesondere Digitalisierung	390
6. Netzwerke und Anbieter von BGM-Maßnahmen	392
B. Arbeitsschutzmanagement	393
I. Allgemeines	393
II. Ziele, Motive und Rahmenbedingungen für die Entwicklung von Arbeitsschutzmanagementkonzepten	393
III. Ziele und Inhalte eines AMS	395
IV. Erfahrungen aus betrieblichen Umsetzungen	396
C. Betriebliche Gesundheitsförderung (§§ 20b und 20c SGB V)	397
I. Gesetzliche Grundlage, Definition und ökonomische Dimension	397
1. Entwicklungen in der Prävention der letzten 21 Jahre	397

2. Die Rolle der GKV in der Prävention	398
3. Aufgabenfeld der gesetzlichen Krankenkassen	399
4. Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Unfallversicherungen	401
II. Zentrale Strategie der Krankenkassen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitspolitik	402
III. Aufgaben und Praxisfelder	403
1. Aufbau des systemischen Prozesses in Unternehmen sowie in Pflegeeinrichtungen: In 5 Schritten zum Gesundheitsmanagement	403
2. Kriterien guter Praxis	407
IV. Primäre Prävention durch Schutzimpfungen (§ 20i SGB V)	408
1. Schutzimpfungen werden durch § 20i SGB V gestärkt	408
2. Impfung und gezielte Impfaktionen	409
3. Impfaktionen in Betrieben	409
4. Impfung in betriebsärztlichen Untersuchungen	410
D. Steuerrechtliche Aspekte betrieblicher Gesundheitsförderung	410
I. Ausgangslage	410
II. Arbeitgeberblick	410
1. Betriebsausgabe	410
2. Einordnung gesundheitsfördernder Maßnahmen	411
III. Arbeitnehmerblick	411
1. Betriebliche Leistungen auch im Arbeitnehmerinteresse	411
2. Arbeitslohn	412
3. Freibetragsregelung des § 3 Nr. 34 EStG	413
4. Lohnsteuerverfahren	417
IV. Handlungsbedarf und Konsequenzen	418
1. Planung	418
2. Beteiligung	419
3. Dokumentation	419
V. Resümee	419
E. Weitere Instrumente: Impulse der Initiative Neue Qualität der Arbeit	420
I. Kurzvorstellung und thematische Ausrichtung	420
II. Angebote für die betriebliche Praxis	420
1. INQA-Checks für kleine und mittelständische Unternehmen	420
2. Handlungshilfen zur psychischen Gesundheit	421
III. Wissenstransfer – aus der Theorie in die Praxis	421
1. Beratung und Auditierung	421
2. Netzwerke und Kooperationen	421

Kapitel 4. Rechtlicher Kontext der Erkrankung von Beschäftigten

§ 23. Arbeitsunfähigkeit und Behinderung infolge Krankheit	423
A. Krankheit – Arbeitsunfähigkeit – Behinderung	423
I. Krankheit	424
II. Arbeitsunfähigkeit	424
1. Allgemeine Begriffsbestimmung	424
2. Arbeitsunfähigkeit und Krankheit	425
3. Arbeitsunfähigkeit und Entgeltfortzahlungsanspruch	425
III. Behinderung	427
1. UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)	427
2. Gleichbehandlungsrichtlinie (RL 2000/78/EG)	428
3. Begriffsbestimmung im deutschen Recht	431

B. Arbeitsunfähigkeit und vertraglich geschuldete Arbeitsleistung	431
I. Individuelle Leistungsfähigkeit	431
II. Vertraglich geschuldete Arbeitsleistung und Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 S. 1 GewO, § 315 BGB)	432
III. Beurteilung der Arbeitsfähigkeit anhand der zuletzt ausgeübten Tätigkeit	432
C. Teilarbeitsfähigkeit und Teilarbeitsunfähigkeit	433
I. Keine Verpflichtung zur Annahme und zur Erbringung von Teilleistungen (§ 266 BGB)	433
II. Eingeschränkte Leistungsfähigkeit und das Direktionsrecht des Arbeitgebers	434
§ 24. Rechtspflichten infolge Krankheit	435
A. Pflichten des Arbeitnehmers	436
I. Anzeige der Arbeitsunfähigkeit (§ 5 Abs. 1 S. 1 EFZG)	436
1. Allgemeines	436
2. Inhalt der Mitteilung	436
3. Zeitpunkt und Form	437
4. Adressat	438
5. Kosten der Mitteilung	438
II. Nachweispflicht gem. § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG	439
1. Allgemeines	439
2. Zeitpunkt für die Vorlage einer Erstbescheinigung	439
3. Früherer Nachweis auf besonderes Verlangen des Arbeitgebers	440
4. Inhalt der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	441
5. Form der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	441
6. Nachweis und Mitteilung bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit	442
7. Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	443
III. Mitteilungs- und Nachweispflichten bei Auslandsaufenthalt (§ 5 Abs. 2 EFZG)	443
1. Mitteilungspflichten	443
2. Nachweispflichten	445
3. Fortdauer der Krankheit bei Auslandsaufenthalt	445
4. Mitteilungspflichten bei Rückkehr aus dem Ausland	446
IV. Tarifvertragliche und arbeitsvertragliche Anzeige- und Nachweispflichten	446
V. Rechtsfolgen bei Verletzung der Pflichten aus § 5 EFZG	446
VI. Rückmeldepflicht	448
VII. Pflicht zu gesundheitsförderndem Verhalten	448
B. Pflichten des Arbeitgebers	449
I. Entgeltfortzahlung	449
1. Anwendungsbereich und Normzweck	449
2. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	450
3. Kausalität	451
4. Unverschuldete Arbeitsunfähigkeit	452
5. Darlegungs- und Beweislast	455
6. Beginn	456
7. Dauer	456
8. Ende	457
9. Mehrfache Arbeitsunfähigkeit	457
10. Darlegungs- und Beweislast	459
11. Höhe des Anspruchs	460

II. Tarifvertragliche Regelungen	465
1. Unabdingbarkeit und tariflicher Gestaltungsspielraum	465
2. Regelungen in der Praxis	466
III. Erstattungsansprüche/Forderungsübergang	467
IV. Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers	470
1. Verletzung der Nachweispflicht nach § 5 EFZG	470
2. Verhinderung des Forderungsübergangs nach § 6 EFZG	470
3. Schuldhaftes Pflichtverletzung	471
V. Sonderzuwendungen	471
1. Kürzung von Sonderzuwendungen	471
2. Begriff der Sondervergütungen	472
3. Kürzungsvereinbarung	475
4. Krankheitsbedingte Fehlzeiten	475
5. Kürzungsgrenzen	475
6. Überschreitung der Kürzungsgrenzen	477
VI. Urlaub, Urlaubsabgeltung	477
1. Krankheit im Urlaub	477
2. Nachweis der Arbeitsunfähigkeit	478
3. Rechtsfolgen	479
4. Befristung des Urlaubsanspruchs	479
VII. Urlaubsabgeltungsanspruch	481
§ 25. Leiden- und behinderungsgerechte Beschäftigung	483
A. Leiden- und behinderungsgerechte Beschäftigung – Gebot der Rücksichtnahme	483
I. Anspruch auf anderweitige vertragsgerechte Beschäftigung	484
II. Anspruchsvoraussetzungen	484
1. Beschäftigungsverlangen des Arbeitnehmers	484
2. Zumutbarkeit und rechtliche Möglichkeit der leistungsgerechten Beschäftigung	485
III. Ansprüche des Arbeitnehmers bei Unterlassen einer leistungsgerechten Beschäftigung	486
1. Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzug	486
2. Schadensersatzanspruch wegen unterlassener leistungsgerechter Beschäftigung	487
IV. Darlegungs- und Beweislast	487
B. Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung	488
I. Unionsrechtliche Vorgaben	488
1. Verpflichtung des Arbeitgebers zu angemessenen Vorkehrungen	488
2. Diskriminierung durch Unterlassen angemessener Vorkehrungen	489
II. Ausgestaltung des Beschäftigungsanspruchs schwerbehinderter und gleichgestellter Arbeitnehmer im nationalen Recht	491
1. Anspruch auf anderweitige vertragsgemäße Beschäftigung	491
2. Anspruch auf vertragsfremde Beschäftigung	491
3. Anspruch auf Umgestaltung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsplatzes	491
4. Kein absoluter Beschäftigungsanspruch	492
5. Beschäftigungsverlangen des Arbeitnehmers	492
6. Gerichtliche Durchsetzung	493
7. Darlegungs- und Beweislast	494
III. Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung	494
1. Anspruchsvoraussetzungen	494

2. Verringerungsverlangen des Arbeitnehmers	495
3. Gerichtliche Durchsetzung des Anspruchs	495
IV. Beschäftigungsanspruch von Arbeitnehmern mit sog. Einfachbehinderung	495
V. Annahmeverzugs- und Schadensersatzansprüche bei unterlassener behinderungsgerechter (Teilzeit-)Beschäftigung	496
C. Stufenweise Wiedereingliederung	497
I. Wiedereingliederungsplan (§ 74 SGB V) und Förderung der Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen (§ 44 SGB IX)	497
II. Wiedereingliederungsverhältnis – Vertragsverhältnis eigener Art	497
III. Anspruch schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Arbeitnehmer auf stufenweise Wiedereingliederung nach § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX	499
1. Anspruchsvoraussetzungen	499
2. Schadensersatzanspruch bei Verletzung von Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers	499
3. Darlegungs- und Beweislast	500
§ 26. Arbeitsunfähigkeit in besonderen Beschäftigungsverhältnissen	501
A. Übersicht	501
B. Berufsausbildungsverhältnis	507
I. Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	507
II. Prüfungswesen	507
C. Befristetes Arbeitsverhältnis	508
D. Teilzeit und geringfügige Beschäftigung	509
E. Arbeitnehmerüberlassung	510
F. Beschäftigte im öffentlichen Dienst (TVöD/TV-L)	511
I. Allgemeines	511
II. Regelungen in den Allgemeinen Teilen der Tarifverträge	511
III. Regelungen für besondere Bereiche des öffentlichen Dienstes/Überleitungsbestimmungen	512
G. Altersteilzeit	512
H. Exkurs: Entgeltfortzahlung in einer besonderen Beschäftigungssituation (neues Corona-Virus)	513
§ 27. Sozialversicherungsrechtliche Ansprüche bei Krankheit	515
A. Übersicht	516
B. Krankenbehandlung durch die gesetzliche Krankenversicherung	517
I. Einleitung	517
II. Der Versicherungsfall „Krankheit“	517
III. Formen der Krankenbehandlung	518
C. Krankenbehandlung durch die gesetzliche Unfallversicherung	518
I. Einleitung	518
II. Der Versicherungsfall „Arbeitsunfall“ oder „Berufskrankheit“	518
1. Einleitung	518
2. Der Arbeitsunfall	519
3. Die Berufskrankheit	521
4. Formen der Krankenbehandlung	523
5. Besonderheiten der Krankenbehandlung in der gesetzlichen Unfallversicherung	524
6. Prävention	525
7. Pflichten des Unternehmers	525

D. Rehabilitation	526
I. Einleitung	526
II. Die Rehabilitationsträger	527
III. Einleitung des Rehabilitationsverfahrens	528
IV. Medizinische Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	529
1. Zielsetzungen	529
2. Maßnahmen zur medizinischen Rehabilitation	529
3. Formen der medizinischen Rehabilitation	532
4. Formen der beruflichen Rehabilitation	534
E. Lohnersatzleistungen bei Krankheit	535
I. Bei Krankheit	535
1. Einleitung	535
2. Arbeitsunfähigkeit	535
3. Stationäre Behandlung	536
4. Höhe des Krankengelds	536
5. Dauer der Krankengeldzahlung	536
6. Krankengeld und Entgeltfortzahlung	537
7. Krankengeld und weiter?	537
8. Stufenweise Wiedereingliederung bei Krankheit	538
9. Rente und Krankengeld	539
II. Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten	539
1. Einleitung	539
2. Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit	540
3. Höhe des Verletztengelds	540
4. Dauer der Verletztengeldzahlung	540
III. Im Rahmen der Rehabilitation	541
1. Einleitung	541
2. Übergangsgeld	541
3. Ausbildungsgeld	543
F. Rentenleistungen	544
I. Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung	544
1. Rentenarten	544
2. Dauer der Rente	547
3. Rentenhöhe und Hinzuverdienstmöglichkeiten	548
II. Rente aus der gesetzlichen Unfallversicherung – Verletztenrente	548
1. Voraussetzungen	548
2. Dauer der Verletztenrente	549
3. Höhe der Verletztenrente	549
G. Ansprüche bei Krankheit und Pflege Dritter	549
I. Pflegezeit	549
II. Krankheit des Kindes	550
§ 28. Arbeitsunfähigkeit und Datenschutz	551
A. Einführung: Datenschutz im Arbeitsverhältnis	551
I. Ausgangspunkt	551
II. Individualrechtliche Einwilligung	551
III. Kollektivrechtliche Einwilligung	552
IV. Gesetzliche Ermächtigung (§ 26 BDSG)	552
B. Arbeitsunfähigkeit und Datenschutz	553
I. Information über und Nachweis der Arbeitsunfähigkeit	553
II. Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	554

III. Verwertung der zur Arbeitsunfähigkeit erhobenen Daten	555
IV. Datenschutzrechtliche Grenzen der Nachprüfung der Arbeitsunfähigkeit	556
1. Gutachterliche Stellungnahme durch den Medizinischen Dienst	556
2. Der Einsatz von Privatdetektiven	557
§ 29. Aufgaben, Beteiligungsrechte der Betriebs-/Personalräte im Krankheitsfall	559
A. Allgemeines	559
B. Fragerecht und Informationserfassung	560
I. Fragerecht	560
II. Informationserfassung	560
C. Krankengespräche	561
D. Anzeige- und Nachweispflichten	562
E. Betriebliche Gesundheitsförderung	563

Kapitel 5. Krankheitsbedingte Kündigung

§ 30. Ordentliche krankheitsbedingte Kündigung	565
A. Unterfall der personenbedingten Kündigung	566
B. Die einzelnen Fallgestaltungen	566
I. Fallgruppen	566
II. Dreistufiger Prüfungsaufbau	567
III. Prüfungskriterien	567
C. Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen	568
I. Dreistufige Prüfung	568
II. Die einzelnen Prüfungsschritte	568
1. Negative Gesundheitsprognose	568
2. Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen	571
3. Interessenabwägung	573
D. Kündigung wegen Langzeiterkrankung	577
I. Soziale Rechtfertigung	577
II. Dreistufiger Prüfungsaufbau	577
1. Negative Prognose	577
2. Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen	579
3. Interessenabwägung	579
E. Kündigung wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit	579
I. Unterscheidung	579
II. Dreistufiger Prüfungsaufbau	579
III. Feststehende dauernde Leistungsunfähigkeit	580
IV. Völlige Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit	581
F. Kündigung wegen krankheitsbedingter Leistungsminderung	582
I. Negative Gesundheitsprognose	582
II. Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen	582
III. Interessenabwägung	582
G. Krankheitsbedingte Änderungskündigung	582
H. Besondere Einzelfälle	583
I. Alkohol/Drogen/Sucht	583
1. Alkoholbedingte Kündigung	583
2. Außerdienstlicher Alkoholkonsum	583
3. Alkoholsucht/-konsum im Betrieb	584
4. Pflichtverletzungen in alkoholisiertem Zustand	588
5. Sog. Alkoholikervergleich	588
6. Betriebsvereinbarungen	589

II. Low-Performer	589
1. Schlecht-, Minder- und Nichtleistung	589
2. Personen- oder verhaltensbedingter Kündigungsgrund	590
3. Krankheitsbedingte Minderleistung	591
§ 31. Außerordentliche Kündigung	592
A. Einleitung	592
B. Wichtiger Grund	592
I. Wichtiger Grund „an sich“	592
II. Verhältnismäßigkeit	593
III. Abmahnung	593
IV. Interessenabwägung	594
C. Krankheitsbedingte außerordentliche Kündigung ordentlich unkündbarer Beschäftigter	594
I. Ausschluss der ordentlichen Kündigung	594
II. „Wichtiger Grund“ bei ordentlicher Unkündbarkeit	595
III. „Interessenabwägung“ bei ordentlicher Unkündbarkeit	595
IV. Notwendige Auslauffrist	596
D. Typische Verhaltensbedingte Kündigungsgründe im Zusammenhang mit Krankheit	596
I. Drohung mit Arbeitsunfähigkeit	596
II. Vortäuschen von Arbeitsunfähigkeit	597
III. Verstöße gegen die Meldepflichten (§ 5 Abs. 1 EFZG)	597
IV. Genesungswidriges Verhalten	598
V. Suchterkrankungen des Arbeitnehmers	598
E. Ausschlussfrist (§ 626 Abs. 2 BGB)	599
I. Beginn der Frist	599
II. Hemmung der Frist	600
1. Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats	600
2. Zulässigkeitserklärung nach § 17 Abs. 2 MuSchG, § 18 Abs. 1 BEEG und § 5 Abs. 2 PflegeZG	600
3. Zustimmungserfordernis nach §§ 168, 174 SGB IX	600
F. Außerordentliche Änderungskündigung	601
G. Checkliste: Außerordentliche Kündigung	601
§ 32. Besonderer Kündigungsschutz	602
A. Überblick über den besonderen Kündigungsschutz	602
B. Schwangere und Mütter	605
I. Einführung	605
II. Voraussetzungen des Kündigungsschutzes	605
1. Allgemeine Voraussetzungen	605
2. Schwangerschaft und Entbindung	606
3. Kenntnis des Arbeitgebers	607
III. Folgen des Kündigungsschutzes	608
1. Grundsatz: Kündigungsverbot	608
2. Ausnahme: Zulässigkeitserklärung (§ 17 Abs. 2 MuSchG)	608
3. Andere Beendigungstatbestände	610
C. Schwerbehinderte	610
I. Voraussetzungen des Kündigungsschutzes	610
1. Personengruppe	610
2. Schwerbehinderung	611
3. Schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Personen	611
4. Wartezeit	612
5. Kenntnis des Arbeitgebers	612

6. Nachweis der Schwerbehinderung	613
7. Ausnahme: Besonderheiten des Arbeitsplatzes	614
8. Ausnahme: Kündigung nach dem 58. Lebensjahr	614
9. Ausnahme: Entlassung aus Witterungsgründen	614
II. Folgen des Kündigungsschutzes	615
1. Zustimmungserfordernis (§§ 168, 174 SGB IX)	615
2. Mindestkündigungsfrist (§ 169 SGB IX)	617
3. Andere Beendigungstatbestände (§ 175 SGB IX)	617
III. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	617
D. Pflegepersonen	618
I. Voraussetzungen des Kündigungsschutzes	618
1. Geltungsbereich	618
2. Geschützter Personenkreis	618
3. Pflegezeit	618
4. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	620
5. Dauer des Kündigungsschutzes	621
II. Folgen des Kündigungsschutzes	622
1. Grundsatz: Kündigungsverbot	622
2. Ausnahme: Zulässigkeitserklärung (§ 5 Abs. 2 PflegeZG)	622
3. Rechtsmissbrauch (§ 242 BGB)	623
4. Andere Beendigungstatbestände	623
E. Checkliste: Sonderkündigungsschutz	623
§ 33. Anhörung des Betriebs-/Personalrats	626
A. Ordnungsgemäße Anhörung	626
B. Gesetzliche Regelungen	626
I. Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG (Mitbestimmung bei Kündigungen)	626
II. Mitwirkung des Personalrats bei Kündigungen gem. § 79 BPersVG	627
C. Grundsätze der Betriebsratsanhörung gem. § 102 BetrVG	628
D. Anhörung vor der krankheitsbedingten Kündigung	629
E. Formulare/Handlungsempfehlungen	631
I. Anhörung des Betriebsrats zur ordentlichen Kündigung	632
II. Stellungnahme des Betriebsrats zur ordentlichen Kündigung	632
III. Abschließende Stellungnahme des Betriebsrats	633
§ 34. Kündigungsschutzprozess	634
A. Funktion des Kündigungsschutzprozesses	635
I. Verfahrensrechtliche Umsetzung des materiellen Rechts	635
II. Klärung einer privatrechtlichen Streitigkeit	635
B. Voraussetzungen des Kündigungsschutzes	636
I. Ordentliche Kündigung	636
1. § 1 KSchG	636
2. Unwirksamkeit einer ordentlichen Kündigung außerhalb des Anwendungsbereichs von § 1 KSchG	639
II. Außerordentliche Kündigung	640
III. Besonderer Kündigungsschutz	640
C. Gang des Verfahrens	640
I. Verfahren vor dem Arbeitsgericht	640
II. Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht	642
III. Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht	643
IV. Güterichterverfahren	645

D. Darlegungs- und Beweislast für die Kündigungsgründe	645
I. Ordentliche Kündigung	646
1. Regelmäßige Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für die Kündigungsgründe	646
2. Kündigungen wegen häufiger Kurzerkrankungen	646
3. Kündigung wegen Wegfalls der Leistungsfähigkeit	650
4. Kündigung wegen Minderung der Leistungsfähigkeit	651
5. Kündigung wegen langanhaltender Erkrankung	652
6. Sonderfall Änderungskündigung	653
II. Darlegungs- und Beweislast für Betriebsratsanhörung oder Personalratsbeteiligung	654
III. Außerordentliche Kündigung	654
IV. Treuwidrige Kündigung	655
E. Beweisverfahren bei krankheitsbedingter Kündigung	656
I. Voraussetzungen einer Beweisaufnahme	656
II. Mögliche Beweismittel	656
F. Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt für die gerichtliche Entscheidung	657
I. Grundsatz: Ausspruch der Kündigung	657
II. Nachschieben von Kündigungsgründen	657
G. Entscheidung im arbeitsgerichtlichen Verfahren	658
I. Urteil über den Kündigungsschutzantrag	658
II. Wiedereinstellungsanspruch	658
§ 35. Exkurs: Aufhebungsvertrag	660
A. Überblick	660
I. Einleitung	660
II. Rechtsgrundlagen	660
III. Schriftform	661
IV. Abwicklungsvertrag	661
V. Prozessvergleich	661
VI. Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats	662
VII. Hinweispflichten des Arbeitgebers	662
VIII. Anfechtbarkeit durch den Arbeitnehmer	663
IX. Gebot des fairen Handelns	664
B. Mögliche Inhalte	665
I. Beendigung und Beendigungsgrund	665
II. Freistellung und Urlaub	666
III. Abfindung	666
IV. Zeugnis	668
V. Arbeitspapiere	668
VI. Betriebliche Altersversorgung	668
VII. Wettbewerbsverbot	669
VIII. Ausgleichsklausel	669
IX. Salvatorische Klausel	670
C. Checkliste: Aufhebungsvertrag	670
Stichwortverzeichnis	673