

Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Leitfaden zur Rechtsberatung von Arbeitnehmern

Bearbeitet von
Ulrike Wewers

1. Auflage 2017. Buch. 200 S. Hardcover

ISBN 978 3 8240 1508 5

Format (B x L): 14,8 x 21 cm

[Weitere Fachgebiete > Medizin > Human-Medizin, Gesundheitswesen >](#)
[Medizinrechtliche Fragen](#)

schnell und portofrei erhältlich bei



Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Literatur- und Quellenverzeichnis	15
Abkürzungsverzeichnis	19
§ 1 Psychische Gesundheit als arbeitsrechtliches Schutzgut	23
A. Rechtsquellen und Schutzzweck	23
I. Allgemeine und spezielle Schutzrechte	24
1. Persönlichkeitsrechte (Art. 1–3 GG)	24
2. Kollektivarbeitsrechtliche Quellen (BetrVG; BPersVG)	25
3. Spezielle Normen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)	25
II. Nebenpflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag und aus § 242 BGB	27
1. Allgemeine Schutzpflichten des Arbeitgebers	27
2. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	28
3. Zusammenfassung zur allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	34
a) Definition allgemeine Fürsorgepflicht	34
b) Vorschlag einer Prüfung der arbeitgeberseitigen Nebenpflichten aus §§ 241 Abs. 2, 242 BGB bzw. allgemeiner Fürsorgepflicht	35
c) Grenzen der Nebenpflichten / der Fürsorgepflicht aus dem Arbeitsvertrag	35
4. Schutzpflichten des Arbeitgebers gemäß § 618 BGB	35
III. Bedeutung für das einzelne Arbeitsverhältnis	36
1. Einheitlichkeit des Rechts	36
2. Bedeutung des § 5 Abs. 3 Ziff. 6 ArbSchG über den Wortlaut hinaus	37
a) Psychische Gesundheit des Arbeitnehmers als Verantwortungsbereich des Arbeitgebers	37
b) Kenntnis und Verschulden des Arbeitgebers als Voraussetzung für Haftungsansprüche	38
B. Anspruchsgrundlagen für den Arbeitnehmer zum Schutz seiner psychischen Gesundheit	38
I. Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung betreffend psychische Belastungen gemäß § 5 Abs. 3 Ziff. 6 ArbSchG	38
1. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Abs. 3 Ziff. 6 ArbSchG	39

2. Kenntnis beim Arbeitgeber schaffen für psychisch gefährdende Situationen in Gruppen und Abteilungen des Arbeitgebers	44
II. Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber auf Abhilfe	45
1. Verhältnis von ArbSchG und arbeitsvertraglichen Schutzrechten gemäß §§ 241 Abs. 2, 242, 618 Abs. 1 BGB und Fürsorgeanspruch	46
2. Übersicht zur Einordnung Einzelfall oder Gruppenfall	49
3. Der Anspruch auf Abhilfe aus dem ArbSchG	50
4. Allgemeiner Abhilfeanspruch des einzelnen Arbeitnehmers aus dem Individualarbeitsvertrag	52
a) Abhilfeanspruch aus den Schutzpflichten/der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß §§ 241 Abs. 2, 242, 618 Abs. 1 BGB als Nebenpflicht zum Arbeitsvertrag	52
b) Abhilfeanspruch analog § 1004 BGB gegen den Vorgesetzten direkt	52
5. Abhilfemaßnahmen; Vorschlags- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers gemäß § 17 ArbSchG	54
a) Auswahlrecht des Arbeitgebers in Bezug auf Abhilfemaßnahmen	54
b) Vorschlags- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers gemäß § 17 ArbSchG	56
III. Anspruchsgrundlagen für Schadenersatz und Schmerzensgeld	58
1. Anspruch aus arbeitsrechtlicher Spezialregelung gemäß § 618 BGB	60
2. Anspruch aus unerlaubter Handlung durch Verletzung eines Schutzgesetzes (§ 823 Abs. 2 BGB)	60
3. Anspruch aus § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 223 oder § 229 StGB ...	61
4. Anspruchsgrundlage § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. Art. 2 Abs. 2,	
1. Alt. GG	62
IV. Zurückbehaltung der Arbeitsleistung gemäß § 273 Abs. 1 BGB	63
C. Psychische Gesundheit und psychische Belastung	64
I. Die psychische Gesundheit als definierter Sollzustand der WHO	64
II. Die psychische Fehlbelastung	65
III. Liste der möglichen psychischen Fehlbelastungen	65
IV. Burnout aufgrund psychischer Fehlbelastung	67
1. Burnout als Prozess	67
2. Abgrenzung zum Erschöpfungssyndrom	69
3. Das 12 Stufen Modell des Burnout Prozesses	69
§ 2 Anwaltliche Beratung nach dem Drei Phasen Modell	73
A. Einleitung	73
B. Phase 1: Gefährdung und Beeinträchtigung	75

I.	Impulsmoment des Arbeitnehmers während der Gefährdungs- und Beeinträchtigungsphase	75
II.	Handlungsmöglichkeiten des überlasteten Arbeitnehmers	77
1.	Die Überlastungsanzeige	78
a)	Inhalt der Überlastungsanzeige	79
b)	Zeitpunkt und Wiederholung der Überlastungsanzeige	84
c)	Form der Überlastungsanzeige	84
2.	Die Priorisierungsanforderung	85
3.	Nebenpflichten des Arbeitnehmers zur Schadenabwehr gemäß § 16 Abs. 1 ArbSchG	87
III.	Beratungsbeispiel Ablaufphase 1 (Gefährdung und Beeinträchtigung des Arbeitnehmers)	89
1.	Impulsmomente und Beratungsbedarf mit Fallbeispiel	89
a)	Impulsmomente in Phase 1 der anwaltlichen Bearbeitung	91
b)	Typischer Beratungsbedarf in Phase 1	91
aa)	Was der Arbeitnehmer regelmäßig leisten muss	91
bb)	Wie der Arbeitnehmer Abhilfe verlangen kann	93
(1)	Überlastungsanzeige	94
(2)	Aufforderung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung	94
(3)	Abhilfeverlangen	94
(4)	Abhilfeverlangen über den Betriebsrat	94
2.	Gerichtliche Durchsetzung	94
3.	Aufklärung des Arbeitnehmers über das Risiko eines Burnout Prozesses	96
C.	Phase 2: Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit	97
I.	Impulsmomente des Arbeitnehmers während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit	99
II.	Ausstieg des Arbeitnehmers aus der alltäglichen Überlastung	99
1.	Ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit	100
a)	Mögliche Dauer einer einzelnen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	102
b)	Erstbescheinigung, Folgebесcheinigung und sechs Wochen Lohnfortzahlung	102
2.	Psychotherapie auf Verlangen der Krankenkasse	103
a)	Fehlende Auswahl der Therapieform	104
b)	Obliegenheiten des Arbeitnehmers zur Mitwirkung gegenüber der gesetzlichen Krankenkasse	104
III.	Finanzielle Absicherung während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit	106
1.	Krankengeld im Anschluss an die sechswöchige Lohnfortzahlung gemäß § 3 EGFZ	106

2. Arbeitnehmer ohne Anspruch auf Krankengeld	107
3. Aussteuerung durch die gesetzliche Krankenversicherung nach 78 Wochen Zahlung	107
4. Übersicht finanzielle Absicherung während einer Langzeit- erkrankung – Lohnfortzahlung	108
IV. Weitere Maßnahmen während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit	108
1. Rehabilitationsmaßnahme während der krankheitsbedingten Ar- beitsunfähigkeit	108
2. BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement	109
a) BEM aus Arbeitnehmersicht	109
b) Ablehnung des BEM durch den Arbeitnehmer in besonderen Fällen	112
c) Einverständnis mit dem BEM und Datenschutz	114
3. MDK – Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	115
a) Sozialmedizinische Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit	115
b) Obliegenheiten des Leistungsempfängers von Krankengeld...	118
c) Was im Umgang mit dem MDK zu beachten ist	118
d) Widerspruch gegen das Ergebnis der MDK Begutachtung	119
e) Zwischen Arbeitsunfähigkeit ohne Bezug von Krankengeld und MDK Gutachten	121
4. Praxistipps: Die pragmatische, schnelle Übergangslösung	123
D. Phase 3: Neuorientierung und Entscheidung	124
I. Entscheidung zur Fortführung des Arbeitsverhältnisses	124
1. Aussteuerung durch die Krankenkasse und Überlegungen zur Wiedereingliederung	125
2. Recht auf den ehemaligen Arbeitsplatz und die ehemaligen Auf- gaben	127
a) Handelt es sich um einen Einzel- oder Gruppenarbeitsplatz? ..	128
b) Beinhaltet der Arbeitsvertrag eine Versetzungsklausel?	128
3. Hinweise zu typischen tatsächlichen Problemen während der Wiedereingliederung	130
II. Annahmeverzug des Arbeitgebers nach Langzeiterkrankung	132
1. Fallbeispiel	133
2. Voraussetzungen des Annahmeverzugs gemäß § 615 BGB	134
3. Für den Arbeitgeber arbeitsunfähig und aus ärztlicher Sicht gesund – ein Dilemma?	137
a) Beschäftigungslosigkeit als Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld I	137
b) Die Nahtlosigkeitsregelung gemäß § 145 SGB III	138
4. Das Zwischen- oder Prozessarbeitsverhältnis	139
5. Muster für eine Entgeltfortzahlungsklage als Leistungsklage – am Beispiel „Herr Zurück“	140

III.	Überlegungen zur Wiedereingliederung vor Aussteuerung durch die Krankenversicherung	142
IV.	Entscheidung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses	144
1.	Die ordentliche Kündigung des Arbeitnehmers	144
a)	Kündigungsfristen aus dem Individualarbeitsvertrag	144
b)	Nach einem geltenden Tarifvertrag	144
c)	Nach dem Gesetz gemäß § 622 Abs. 1 BGB	145
2.	Die außerordentliche/fristlose Kündigung des Arbeitnehmers	145
a)	Beginn der Zwei Wochen Ausschlussfrist gemäß § 626 Abs. 2 BGB bei psychischer Überlastung	145
b)	Ärztliche Bescheinigung über den Gesundheitszustand und außerordentliche Kündigung	146
3.	Abschluss eines Aufhebungsvertrags	148
4.	Vermeidung einer Sperrzeit durch die Agentur für Arbeit	149
5.	Kündigung durch den Arbeitgeber	152
6.	Ruhens der Arbeitslosengeld I Bezüge bei Urlaubsabgeltung und Abfindung, §§ 157, 158 SGB III	153
V.	Bezug von Arbeitslosengeld im Überblick	154
1.	Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld I	154
2.	Erneute Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs von Arbeitslosengeld I	155
VI.	Entscheidung für einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente im Überblick	155
§ 3	Sonstige Fragen im Rahmen einer Langzeiterkrankung	157
A.	Urlaubsabgeltung	157
I.	Verfall von Urlaubsansprüchen	157
II.	Abgeltung des gesetzlichen Pflichturlaubs und des vertraglichen Urlaubs	159
III.	Musterschreiben Urlaubsabgeltung	159
B.	Kündigung während der Langzeiterkrankung	161
I.	Kündigung aus Anlass der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit	162
1.	Allgemeines	162
2.	Fallgruppen der krankheitsbedingten Kündigung	163
a)	Fallgruppe 1: Häufige Kurzerkrankungen aufgrund unterschiedlicher Diagnosen	163
b)	Fallgruppe 2: Dauernde Leistungsunfähigkeit	164
c)	Fallgruppe 3: Krankheitsbedingte dauernde Leistungsminde- rung	164
d)	Fallgruppe 4: Langzeiterkrankungen	165

II.	Betriebsbedingte Kündigung	166
III.	Eigenkündigung des Betroffenen während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit	166
§ 4 Abrechnungsfragen in Anlehnung an das Drei Phasen Modell und Kostendeckungszusage durch die Rechtsschutzversicherung	167	
A.	Einleitung	167
B.	Die Kostendeckungszusage durch die Rechtsschutzversicherung	167
	I. Das Problemfeld der Kostendeckung	167
	II. Kostendeckung durch die Rechtsschutzversicherung in schwierigen Beispielfällen	168
	III. Fazit	169
C.	Die Abrechnungsangelegenheit im Sinne des RVG	169
	I. Die Abrechnungsangelegenheit	169
	II. Ermittlung einer einzelnen Angelegenheit – Kriterien	170
	1. Die Auftragerteilung	171
	2. Innerer Zusammenhang der einzelnen beauftragten Ziele	171
	3. Einheitlicher Rahmen für die anwaltliche Tätigkeit auf der Grundlage eines einheitlichen und zusammengehörenden Sach- verhalts (liegt selten vor)	172
D.	Abrechnung und Gegenstandswerte	173
	I. Einzelne Angelegenheiten	173
	II. Übersicht: Abrechnung der Angelegenheiten in Anlehnung an das Drei Phasen Modell	173
	1. Phase der Gefährdung und Beeinträchtigung	174
	a) Allgemeine Informationen	174
	b) Formulierung der Überlastungsanzeige oder Priorisierungs- anforderung	174
	c) Weitere Beratung bezüglich Einzelsituationen	175
	2. Phase der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit	175
	3. Entscheidungsphase	176
	4. Kommunikation mit der Rechtsschutzversicherung	177
	III. Warum lohnt sich die Honorarvereinbarung mit der Rechtsschutz- versicherung nach dem Drei Phasen Modell?	180
	1. Hürden in Bezug auf die Abrechnung	180
	2. Das Problem der unbekannten Gegenstandswerte	181
	IV. Abrechnung ausschließlich nach dem RVG (ohne Honorarverein- barung mit der Rechtsschutzversicherung nach dem Drei Phasen Modell)	181
	V. Fazit	182

VI.	Einzelne Abrechnungsangelegenheiten nach dem RVG	182
1.	Getrennte Hauptakten und Materialordner	182
2.	Deutlich zu unterscheidende Auftragserteilungen	186
§ 5 Hintergrundwissen	189
A.	Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Grundlagen zur Durchführung	189
I.	Das „Grundgesetz des betrieblichen Arbeitsschutzes“ – Richtlinie 89/391/EWG	189
II.	Methoden zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung	191
B.	Möglichkeiten des Betriebsrates, Arbeitnehmer vor Gesundheitsgefährdungen durch psychische Überlastung zu schützen	195
I.	Rechte des Betriebsrates in Bezug auf den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern	195
II.	Schutz des einzelnen Arbeitnehmers durch den Betriebsrat	197
1.	Anlass Unterrichtungs- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers ..	197
2.	Anlass Überwachungspflicht des Betriebsrates	197
3.	Anlass Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates	198
	Stichwortverzeichnis	201