

Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

Psychische Erkrankungen im Arbeitsverhältnis

Minenfeld für Arbeitgeber?

Littler[®]



Präsentiert von



LYNN DE HAAN

Senior Associate

Berlin | Idehaan@littler.de



CHRISTINA STOGOV, LL.M.

Senior Associate

Berlin | cstogov@littler.de

Worum geht es?

- Zunehmende Bedeutung psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz
- Hohe Fehlzeiten führen zu betrieblichen Einschränkungen und Kosten
- Fokus
 - Allgemeine Prävention
 - Individuelle Unterstützung
 - Verhinderung von Missbrauch

Allgemeine Prävention

- Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung
- Nachgehen von Einzelanlässen (Unfälle, Beschwerden)
- Niedrigschwellige Angebote zur Unterstützung



Individuelle Unterstützung

- „Welcome Back“- Gespräche
- (ggf. vorzeitiges) Angebot von betrieblichem Eingliederungsmanagement
- Im Falle von Schwerbehinderung/gleichgestellte Personen: Präventionsverfahren



**Mitbestimmungsrechte der
Mitarbeiter:innenvertretung beachten!**

Verhinderung von Missbrauch

- Indizwirkung der AU-Bescheinigung: Möglichkeit der Erschütterung des Beweiswertes prüfen
- Zurückhalten der Entgeltfortzahlung bei Vorliegen von Indizien zur Erschütterung des Beweiswertes
- Aufforderung zur Vorlage weiterer Nachweise (bspw. Auszüge aus der Patientenakte etc.)



Leistungsfähigkeit und Leistungswille

- Prüfung der Voraussetzungen zur Ausübung der Position und der Tätigkeit
 - Spezielle gesetzlichen Qualifikationen/Lizenzen etc. erforderlich?
 - Tätigkeitsprofil
- Aufforderung zur Erbringung von Nachweisen der grundsätzlichen Leistungsfähigkeit
- Zurückhalten der Vergütung/Entgeltfortzahlung?



Key Take-aways:

1

**Prävention und
frühzeitige
Reaktion bei
auffälligen Fällen**

2

**Rechtzeitiges
Prüfen von
Missbrauchsfällen
und keine Scheu
vor „harten“
Maßnahme**

3

**Job-Profil und grds.
Leistungsfähigkeit
zur Ausübung im
Blick haben**



Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

**Vielen Dank für
Ihre Teilnahme.**

**Bis zum
nächsten Mal:**

23.10.2025

11.45-12.00 Uhr