

## Vom Burn-Out zum Bore-Out

25.01.2012, 13:23 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Rechtsanwaltskanzlei Bredereck & Willkomm*

---



Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Über die Folgen von Zivilisationsleiden im Arbeitsrecht.

Ein Beitrag von Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck und Rechtsanwalt Dr. Attila Fodor, Berlin.

Der Spiegel berichtet in seiner Ausgabe vom 1.10.2011, dass eine französische Beamtin wegen Langeweile im Büro einen sogenannten Bore-Out erlitten hat. Scheinbar kann auch Unterforderung zu psychischen Leiden – wie bei einem Burn-Out – führen. Medienberichten zufolge ist psychisches Leiden derzeit der statistisch gesehen am stärksten wachsende Grund für krankheitsbedingte Ausfälle am Arbeitsplatz. Oft stellen psychische Leiden auch den Grund dar, weswegen körperliche Leiden – wie etwa eine der Volkskrankheiten Nr. 1, das Rückenleiden – entstehen.

Der Arbeitnehmer muss sich aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Pflichten bei einer Krankheit schonen und sofort zum Arzt gehen. Häufen sich Krankheitstage am Montag oder Freitag, gerät ein Arbeitnehmer aber schnell in Verdacht, die Arbeitsunfähigkeit nur vorzutäuschen. Dies ist für den Arbeitnehmer regelmäßig eine sehr gefährliche Situation. Im Kleinbetrieb mit zehn oder weniger Mitarbeitern wird der Arbeitnehmer mit einer Kündigung rechnen müssen, gegen die kaum etwas zu unternehmen ist.

In größeren Betrieben ist die Lage für den Arbeitgeber schwieriger. Krankfeiern lässt sich schwer beweisen. Selbst wenn der Arbeitgeber Zeugen hat, die den Arbeitnehmer beim Einkaufen getroffen haben, heißt das noch nicht, dass der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig war. Im Übrigen hat der Arbeitnehmer nur alles zu unterlassen, was den Heilungsprozess verzögert. Ein Spaziergang an der frischen Luft kann je nach Erkrankung sogar förderlich sein. Solches Verhalten taugt daher als Kündigungsgrund nicht.

Spricht der Arbeitgeber in dieser Situation gleichwohl eine Kündigung aus, muss der Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben. Die Gerichte stellen sehr hohe Anforderungen an die Wirksamkeit von Kündigungen. Stellt das Gericht nämlich fest, dass die Kündigung unwirksam war, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer weiter beschäftigen. Um dies zu umgehen, bieten die Arbeitgeber lieber hohe Abfindungen an. Der Arbeitgeber kauft sich quasi von seiner Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung frei.

Als „Faustformel“ für die Abfindungshöhe gilt ein halbes Bruttogehalt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit. Mit Verhandlungsgeschick ist auch eine weitaus höhere Abfindungssumme möglich.

Das Prozedere bis zum Vergleichsabschluss und zur Vereinbarung über die endgültige Abfindungssumme lässt sich am besten mit dem Wort „Verhandlungspoker“ beschreiben.

Arbeitnehmertipp vom Fachanwalt: Um eine möglichst hohe Abfindung zu erreichen, sollte man sich daher an professionelle Pokerspieler, z.B. Fachanwälte für Arbeitsrecht, wenden. Dies muss unverzüglich, nachdem der Arbeitnehmer die Kündigung erhalten hat, geschehen. Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung erhoben werden. Danach gilt die Kündigung als akzeptiert und die Chance auf eine mögliche Abfindung ist vertan.

Arbeitgebertipp vom Fachanwalt: Vor Ausspruch einer Kündigung sollten Arbeitgeber sich beraten lassen. Wer den Verdacht hat, dass der Arbeitnehmer „blau macht“, sollte daran denken, dass dies vor Gericht auch bewiesen werden muss. Manchmal lohnt es sich hier, ein Detektivbüro zu beauftragen.

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht, und Rechtsanwalt Dr. Attila Fodor, Berlin

4.10.2011

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte

Berlin-Charlottenburg: Kurfürstendamm 216 (Ecke Fasanenstraße), 10719 Berlin

(U-Bahnhof Uhlandstraße, S- und U-Bahnhof Zoologischer Garten)

Berlin-Mitte: Palais am Festungsgraben, 10117 Berlin, Zufahrt über Straße Unter den Linden

(S- und U-Bahnhof Friedrichstrasse)

Berlin-Marzahn Zweigstelle: Marzahner Promenade 28, 12679 Berlin

(S-Bahnhof Marzahn)

Potsdam: Friedrich-Ebert-Straße 33, 14469 Potsdam

Tel. (030) 4 000 4 999

Mail: [Fachanwalt@Arbeitsrechtler-in.de](mailto:Fachanwalt@Arbeitsrechtler-in.de)

Alles zum Arbeitsrecht: [www.arbeitsrechtler-in.de](http://www.arbeitsrechtler-in.de)

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte für Arbeitnehmer:

- Vertretung in Kündigungsschutzprozessen
- Vertretung bei Statusklagen (Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft für sogenannte „Scheinselbständige“)
- Vertretung bei Streitigkeiten über Arbeitsentgelt
- Vorbereitung und Beratung bei Aufhebungsverträgen
- Beratung zu Abmahnungen und zum Vorgehen bei Erhalt einer unberechtigten Abmahnung
- Beratung zu Arbeitsverträgen
- Beratung und Vertretung bei innerbetrieblichem Mobbing oder Bossing
- Beratung zu Versetzung und Änderungskündigung
- Beratung und Vertretung in Zeugnisstreitigkeiten
- Vertretung deutschlandweit bei allen Prozessen vor den Arbeitsgerichten, den Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte für Arbeitgeber:

- Gestaltung von Arbeitsverträgen
- Überarbeitung von Arbeitsverträgen
- Handlungsanleitungen für den Umgang mit Arbeitsverträgen
- Vorbereitung von Kündigungen, Vertretung im Kündigungsschutzprozess
- Vorbereitung und Beratung von Aufhebungsverträgen
- Beratung zu Abmahnungen und zum gerichtsfesten Verfassen von Abmahnungen
- Beratung des Arbeitgebers bei innerbetrieblichem Mobbing, oder Mobbingvorwürfen des Arbeitnehmers
- Beratung zum Direktionsrecht (Weisungsrecht) und zu Versetzung, Änderungskündigung
- Beratung und Vertragsgestaltung zum Schutz der Betriebsgeheimnisse
- Beratung zu (nachvertraglichen) Wettbewerbsverboten
- Vertretung deutschlandweit bei allen Prozessen vor den Arbeitsgerichten, den Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht
- Beratung bei Verhandlungen mit dem Betriebsrat
- Beratung bei Verhandlungen mit dem Personalrat
- Betriebsverfassungsfragen und Mitbestimmungsrechte
- Beratung und Begleitung bei der Verhandlung von Sozialplänen, Interessenausgleichen, Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen
- Schlichtung
- Vertretung im Verfahren vor den Einigungsstellen
- Begleitung und Beratung bei Betriebsratswahlen im Unternehmen
- Gestaltung und Beratung bei Abschluss von Verträgen mit freiberuflichen Mitarbeitern
- Gestaltung von Handelsvertreterverträgen, Begleitung bei der Verhandlung von Handelsvertreterverträgen
- Kündigung von Handelsvertreterverträgen

## **Portrait**

Seit vielen Jahren sind wir vor allem in den Schwerpunkten Arbeits- und Mietrecht als Rechtsanwälte tätig. Diese Erfahrung vertiefen wir durch regelmäßige Fortbildung und ständigen fachlichen Austausch. So können wir mögliche

Streitpunkte bereits bei der Gestaltung Ihrer Verträge und Ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Ihrem Sinne regeln.

Durch eine realistische Einschätzung Ihrer rechtlichen Position und der Prozessrisiken zeigen wir bereits im Vorfeld auf, wo eine außergerichtliche Regelung sinnvoll ist. Lassen sich Ihre Interessen nur in einem Rechtsstreit durchsetzen, überzeugen wir das Gericht mit einer kompetenten Darstellung der Sach- und Rechtslage.

Die Zwangsvollstreckung aus den für Sie erstrittenen Urteilen betreiben wir schnell und fantasievoll.

Wir freuen uns auf eine langjährige und persönliche Zusammenarbeit mit Ihnen. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass der enge und vertraute Kontakt mit unseren Mandanten neben der fachlichen Kompetenz von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg unserer Tätigkeit ist.

---

News-ID: 601918 • Views: 151 (Stand: 22.05.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/601918/Vom-Burn-Out-zum-Bore-Out.html>