



TaylorWessing

Mitarbeiter krank – was tun?

Strategien im Umgang mit erkrankten Mitarbeitern

25. September 2024 | Dr. Katrin Gratzfeld und Dr. Friedrich Goecke

Agenda

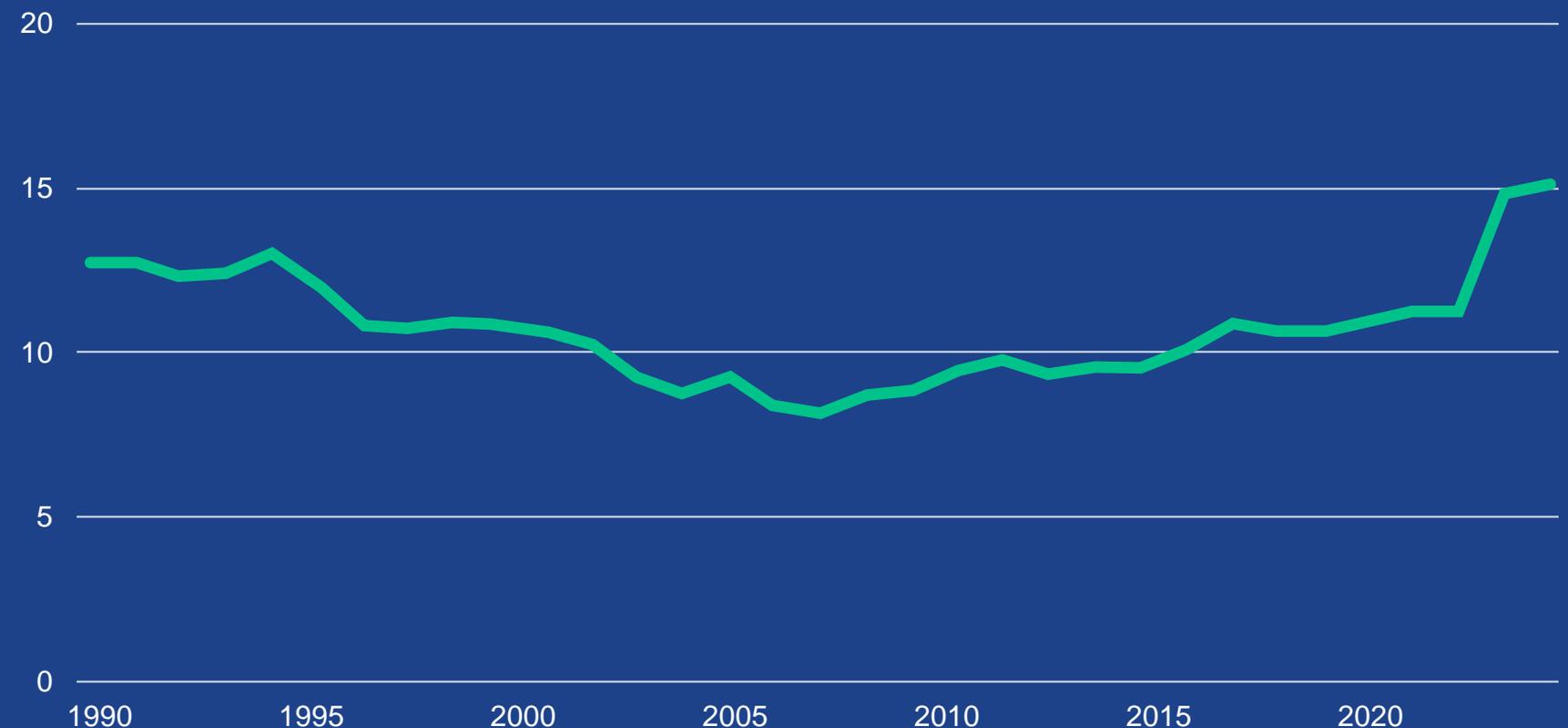
1	Der vermeintlich erkrankte Mitarbeiter	4
2	Der tatsächlich erkrankte Mitarbeiter	7
3	Der gesunde Mitarbeiter	10



Krankheit und Arbeitsverhältnis: Zahlen und Fakten

- In 2023 fast doppelt so viele Krankheitstage wie in 2007
- Atemwegserkrankungen nehmen zu; psychische Erkrankungen nehmen ab (Aber: Zunahme Erwerbsminderung)
- Ältere Arbeitnehmer sind seltener, aber dafür länger krank
- Krankheitsursachen spiegeln Veränderung in den Berufsbildern wider

Krankheitstage je Beschäftigten pro Jahr in Tagen



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024 | Quelle: IAB-Arbeitsvolumenrechnung

1 | Der vermeintlich erkrankte Mitarbeiter

Beweiswert der AU-Bescheinigung: Hoch, aber nicht unüberwindbar

- Ordnungsgemäß ausgestellter AU-Bescheinigung kommt hoher Beweiswert zu
- Beweiswert erschüttert, wenn „*tatsächliche Umstände dargelegt und bewiesen werden, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben*“
- Insb.: Zeitliche Koinzidenz
 - Nicht entscheidend, ob AN- oder AG-Kündigung
 - Erschütterung Ja: AN ist 13 Tage krank, 12 entfallen auf Freitage
 - Erschütterung Nein: Arbeitnehmer reicht AU am 2.5.2024 ein, erhält am 4.5.2024 die Kündigung und ist bis zum Ende der Kündigungsfrist (hier: 31.5.) erkrankt
 - Erschütterung Ja: Wie zuvor, aber AN wusste von der Kündigungsabsicht (z.B. BR-Anhörung)



Weitere Reaktionsmöglichkeiten

- Stellungnahme durch den behandelnden Arzt hins. AU-Richtlinie
- Prüfverfahren nach § 275 Abs. 1a SGB V
- Eskalationsmechanismen:
 - Krankenkontrollbesuche des Arbeitgebers
 - Zurückhaltung Vergütung
 - Einschaltung Privatdetektiv
- Angekündigte Arbeitsunfähigkeit → Verhaltensbedingte Kündigung



2 | Der tatsächlich erkrankte Mitarbeiter

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

- Instrument der Wiedereingliederung nach längere Arbeitsunfähigkeit
- § 167 SGB IX – gilt unabhängig von der Größe des Betriebs
- Keine Wirksamkeitsvoraussetzung, aber bei Nichtdurchführung erhöhte Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess
- Freiwillige Teilnahme des Mitarbeitenden
- Wiederholtes BEM-Verfahren möglicherweise notwendig
- Datenschutz
- Dokumentation



Die krankheitsbedingte Kündigung

1. Stufe

negative Prognose hinsichtlich der AU

„*Ernste Besorgnis weiterer krankheitsbedingter Fehlzeiten aufgrund objektiver medizinischer Umstände*“

- Daten aus BEM teilweise verwertbar
- Bei positivem BEM-Ausgang zunächst Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen oder Darlegung, dass diese nicht zur Verbesserung des Gesundheitszustandes führen konnten

2. Stufe

darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen

- Kündigung = ultima ratio
- Bedeutung des BEM für die Verhältnismäßigkeit einer Kündigung

3. Stufe

Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers

- Nicht mehr hinnehmbare Belastung des Arbeitgebers

3 | Der gesunde Mitarbeiter

Präventionsstrategien

HR-Seitig/Gesundheitsfürsorge

- Ursachenanalyse
- Maßnahmenkatalog
- BEM
- 4-Tage-Woche

Rechtlich/Vertraglich

- AU-Bescheinigung ab Tag 1
- Kürzung von Sonderprämien
- Gesundheitsprämien



Fragen und Diskussion



HR
COFFEE
BREAK

Lassen Sie uns in Kontakt bleiben!



Dr. Katrin Gratzfeld

Associate, Düsseldorf
+49 211 8387-0
k.gratzfeld@taylorwessing.com

Katrin Gratzfeld ist Anwältin für Arbeitsrecht. Sie berät national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Einen Schwerpunkt bildet hierbei die vertragliche Gestaltung im Bereich des Outsourcings von Dienst- und Werkvertragsleistungen sowie die entsprechende Beratung von Unternehmen in Bezug auf die Aufdeckung und Vermeidung von Scheinselbständigkeit und verdeckter Arbeitnehmerüberlassung bei der Beauftragung externer Dienst- und Werkleistungen.



Dr. Friedrich Goecke

Salary Partner, Düsseldorf
+49 211 8387-0
f.goecke@taylorwessing.com

Friedrich Goecke ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die Verhütung und Aufklärung von Diskriminierungs- und Belästigungsvorfällen am Arbeitsplatz, sog. Workplace-Compliance.

Friedrich Goecke berät insbesondere Unternehmen aus den Bereichen Automotive & Mobility.

Er vertritt seine Mandanten in gerichtlichen und außergerichtlichen Streitigkeiten und verhandelt an der Seite seiner Mandanten regelmäßig mit Betriebsräten und Gewerkschaften.

Europa > Mittlerer Osten > Asien

taylorwessing.com

© Taylor Wessing 2024

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information zu finden.