

Betriebsrat aktuell

Rechtssicher und erfolgreich als Betriebsrat arbeiten



SONDERAUSGABE:

ARBEITSUNFÄHIGKEIT UND KRANKENKONTROLLEN

Wer erkrankt, hat bestimmte Pflichten zu erfüllen. Welche das sind, lesen Sie in dieser Ausgabe.

NACH DEN VORFÄLLEN BEI TESLA

Das darf ein Arbeitgeber machen, wenn Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen arbeitsunfähig erkranken.

SONDERAUSGABE SEPTEMBER 2025

AD  UVA



Friederike Becker-Lerchner

Mein Name ist Friederike Becker-Lerchner. Ich arbeite als Rechtsanwältin und bewege mich hauptsächlich im Arbeitsrecht. Bereits seit dem Jahr 2005 bin ich außerdem die Chefredakteurin von „betriebsrat aktuell“. In meiner Sprechstunde beantworte ich Ihnen Ihre wichtigen Fragen aus Ihrem Betriebsratsalltag.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

die Deutschen melden sich zu häufig arbeitsunfähig krank, findet der Chef der Allianz-Versicherung, Oliver Bäte. Er verlangt deshalb eine Kürzung des Krankengeldes und vor allem eine Unterbrechung der Entgeltfortzahlung. Aber ist das wirklich gerechtfertigt? Das werde ich an dieser Stelle nicht klären können. Genauso wenig, wie ich nachvollziehen kann, ob all diese Arbeitnehmer tatsächlich so krank sind, dass sie wirklich nicht arbeiten können.

Klar ist allerdings, dass einige Arbeitgeber aufgebracht sind. Sie müssen eine Lösung für die ausfallenden Kollegen finden und die Kosten tragen. Einige reagieren und setzen auf Krankenkontrollen. Das sind m. E. zwar zweifelhafte Methoden, erlaubt sind sie aber. Damit Sie wissen, in welcher Form Krankenkontrollen legal sind, lesen Sie das Wichtigste zu diesem Thema auf den [Seiten 6–7](#) dieser Ausgabe.

Ihre Friederike Becker-Lerchner

Friederike Becker-Lerchner

Rechtsanwältin und Chefredakteurin

Impressum: betriebsrat aktuell

ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/369 64 80 | ISSN 1861-7972 | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Friederike Becker-Lerchner, RAin, Berlin | Produktmanagement: Kristin Richter, Bonn | Schlussredaktion: Nicole Brockmann Duarte, Madrid | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: Titelbild: Gina Sanders; S. 5: hkama; S. 6: nmann77 – alle AdobeStock | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Arbeitsunfähigkeit & Krankenkontrollen“ liegt der Ausgabe 09/2025 bei. | Alle Angaben in „betriebsrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA Verlag, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | Telefon der Redaktion: 030-970 057 49 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

PRAXISWISSEN

Was Ihre Kolleginnen und Kollegen im Fall einer Erkrankung generell und im Auslandsurlaub zu tun haben Seite 3

Beweiswert der AU-Bescheinigung ist schwer zu erschüttern Seite 4

Setzen Sie sich für umfassende präventive Maßnahmen ein Seite 5

Krankenrückkehrgespräche: Erzählen Sie nicht zu viel Seite 8

Was Sie als Betriebsrat zum Fehlzeitenmanagement wissen müssen Seite 11

Anspruch auf Entgeltfortzahlung Seite 12

SCHWERPUNKTTHEMA

Krankenkontrollen: Das darf der Arbeitgeber bei Arbeitsunfähigkeit .. Seite 6–7

BETRIEBSVEREINBARUNG

Krankenrückkehrgespräche Seite 9

IHRE FRAGEN

Darf unser Arbeitgeber von Kollegen am ersten Krankheitstag ein Attest verlangen? Seite 10

Tag der Erkrankung zählt nicht zur AU Seite 10

Darf unser Arbeitgeber zusätzlich eine Papierbescheinigung einfordern? Seite 10

Krankheit | Lesezeit 1 Minute

Was Ihre Kolleginnen und Kollegen im Fall einer Erkrankung zu tun haben

Irgendwann erwischt es jeden Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin im Laufe des Berufslebens: Er oder sie wird arbeitsunfähig krank. In diesem Fall haben Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen bestimmte Pflichten zu erfüllen, um dem Arbeitsvertrag korrekt nachzukommen. Erkrankte Kolleginnen und Kollegen müssen Erkrankung sofort anzeigen

Sie und Ihre Kollegen haben Ihrem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit am ersten Tag der Erkrankung anzuzeigen. Sofern Ihnen bzw. den Betroffenen das möglich ist, sollten Sie Ihren Arbeitgeber in den ersten Arbeitsstunden über Ihre Abwesenheit unterrichten, denn Sie sind grundsätzlich verpflichtet, Ihre Arbeitsunfähigkeit unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, anzuzeigen. Die Anzeige kann mündlich, schriftlich, aber auch durch Angehörige oder Arbeitskollegen erfolgen. Es genügt allerdings nicht, dass eine arbeitsunfähige Kollegin bzw. ein arbeitsunfähiger Kollege im Krankheitsfall vor Arbeitsbeginn einen Kollegen oder eine Kollegin unterrichtet, dass er nicht zur Arbeit erscheint. Die Betroffenen sind vielmehr verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit bei der hierfür vorgesehenen Stelle im Betrieb anzuzeigen.

Ab dem 4. Tag benötigen Sie ein Attest

Nach dem Gesetz müssen Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen spätestens nach dem 3. Kalendertag eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorlegen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)). Diese Vorlagepflicht ist allerdings durch die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) am 1.1.2023 entfallen.

Die Weiterleitung der AU-Bescheinigung übernehmen nicht mehr Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen als Versicherte selbst, son-

dern der ausstellende Arzt. Er übermittelt über die Telematikinfrastruktur die eAU, die mit dem elektronischen Arztausweis elektronisch signiert wird, an die Krankenkasse. Dort kann Ihr Arbeitgeber diese dann abrufen.

Es steht Ihrem Arbeitgeber frei, von Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen oder aber auch von einzelnen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern die Vorlage eines Attests ab dem 1. Krankheitstag zu fordern.

Das verlangen Arbeitgeber in der Praxis immer wieder, wenn sie das Gefühl haben, eine Kollegin oder ein Kollege täuscht über ihre/seine Arbeitsunfähigkeit.



WICHTIG

Wer zu spät handelt, riskiert eine Abmahnung

Zeigen Betroffene ihre Arbeitsunfähigkeit nicht wie vorgesehen unmittelbar zum Arbeitsbeginn an, ist dies grundsätzlich ein Grund für eine Abmahnung. Sollte sich eine Kollegin oder ein Kollege beharrlich nicht an diese Pflicht halten, kann dies sogar eine außerordentliche Kündigung Ihres Arbeitgebers rechtfertigen.

Krank im Ausland | Lesezeit 1 Minute

Das sind Ihre Pflichten als Arbeitnehmer

Krank im Urlaub? Auch das kommt hin und wieder vor. In diesem Fall gelten besondere Regelungen, die Sie kennen sollten. Sie lesen sie im Folgenden.

Krankheitstage werden nicht auf den Urlaub angerechnet

Ganz wichtig für betroffene Kolleginnen und Kollegen: Krankheitstage werden nicht auf den Urlaub angerechnet (§ 9 Bundesurlaubsgesetz). Es kommt immer wieder vor, dass Arbeitgeber betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die entsprechenden Urlaubstage bei Krankheit im Urlaub nicht gutschreiben. Das ist falsch. Weisen Sie möglicherweise Betroffene und Ihren Arbeitgeber darauf hin.

Diese Pflichten treffen Ihre Kolleginnen und Kollegen

Wird eine Kollegin bzw. ein Kollege im Auslandsurlaub krank, muss sie/er Ihrem Arbeitgeber diese Information schnellstmöglich

übermitteln (§ 5 Abs. 2 Satz 1 EFZG). Dabei hat die/der Betroffene Ihrem Arbeitgeber mitzuteilen, wo sie/er sich aufhält.

AU ist auch bei Auslandserkrankungen Pflicht

Ihre Kolleginnen und Kollegen müssen auch bei Erkrankungen im Ausland genauso wie bei einer Arbeitsunfähigkeit in Deutschland eine AU vorlegen. Dabei gilt Folgendes: Bei Auslandserkrankungen gibt es noch keine eAU. Deshalb ist die bewährte Papierform noch immer aktuell. Ihre Kolleginnen und Kollegen müssen Ihrem Arbeitgeber also im Zweifel ein Attest zuschicken. Empfehlen Sie den betroffenen Kolleginnen und Kollegen, ein Attest im Zweifel zunächst einzuscannen und parallel zum postalischen Versand eine E-Mail mit dem Scan an den Arbeitgeber zu senden.

AU-Bescheinigung | Lesezeit 2 Minuten

Der Beweiswert ist schwer zu erschüttern

Sie und Ihre erkrankten Kolleginnen und Kollegen weisen eine Arbeitsunfähigkeit durch ein Attest nach. Gerade in Zeiten, in denen die Krankheitsquote hoch ist, zweifeln Arbeitgeber allerdings schnell an der Wahrheit einer Erkrankung. Das gilt erst recht, wenn sich z. B. die Kündigungsfrist und die Dauer einer AU-Bescheinigung decken. Es gibt allerdings durchaus auch andere Gründe, die dazu führen können, dass Ihr Arbeitgeber Zweifel hegt. Diese sollten Sie als Betriebsrat kennen.

AU-Bescheinigungen haben einen hohen Beweiswert

Eine besondere Bedeutung im betrieblichen Alltag hat der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Denn in einem Arbeitsgerichtsprozess wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass ein Arzt eine solche Bescheinigung immer aus gutem Grund ausstellt.

Allerdings haben auch hier wie in vielen Angelegenheiten einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Missbrauch getrieben. Das hat im Laufe der Jahre dazu geführt, dass Arbeitgeber immer wieder Zweifel am Wahrheitsgehalt von Attesten hegen.

Wie Arbeitgeber eine AU-Bescheinigung in Zweifel ziehen können

Auch wenn eine ärztliche AU-Bescheinigung formal korrekt ausgefüllt ist, muss Ihr Arbeitgeber nicht jedes Attest so hinnehmen. Das gilt vor allem in dem Fall, in dem Ihr Arbeitgeber einen begründeten Verdacht hat, dass eine Kollegin bzw. ein Kollege die Erkrankung nur vortäuscht. Ihr Arbeitgeber muss in einem solchen Fall allerdings Fakten darlegen können, die zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers führen. Der Beweiswert einer AU-Bescheinigung gilt somit nicht grenzenlos. Liegen aus Ihrer Sicht Indizien oder Anhaltspunkte vor, die gegen die inhaltliche Wahrheit der Bescheinigung sprechen, wird Ihr Arbeitgeber die AU genau überprüfen und ggf. die Entgeltfortzahlung stoppen.

Wann Zweifel angebracht sind

In den folgenden Fällen kann ein Arbeitgeber Zweifel an einer Arbeitsunfähigkeit trotz vorliegender AU-Bescheinigung hegen.

Bei Zweifel sind Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen gefragt

Ist der Beweiswert eines ärztlichen Attests erschüttert, haben die entsprechenden Kolleginnen bzw. Kollegen den vollständigen Nachweis ihrer Arbeitsunfähigkeit zu erbringen. In einem solchen Fall müssen sie

1. ihre Erkrankung sowie die dadurch bedingten gesundheitlichen Einschränkungen detailliert benennen.
2. erläutern, welche Verhaltensregeln der Arzt angeordnet hat,
3. ganz konkret auf die Verdachtsmomente eingehen, zum Beispiel
4. warum sie trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit einer Nebenbeschäftigung nachgehen konnten, und im Zweifel
5. die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden.

Wie sich Ihre Kolleginnen und Kollegen während einer Krankschreibung zu verhalten haben

Viele Arbeitgeber sehen den Beweiswert eines Attests erschüttert, weil sie mitbekommen, dass Arbeitnehmer, die sich im Krankenstand befinden, im Park oder Supermarkt gesichtet werden. Das ist allerdings oft in Ordnung. Denn auch im Krankenstand ist es erlaubt, das Haus zu verlassen, Sport zu machen oder Besuch zu empfangen. Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ist nicht mit einem generellen Verbot von Freizeit- und Familienaktivitäten verbunden. Untersagt ist allerdings, was sich negativ auf die Genesung des oder der Erkrankten auswirken kann. Das heißt: Das Verhalten darf die Krankheit nicht verschlimmern.



Übersicht: 6 Urteilsfälle, in denen der Beweiswert einer AU erschüttert war

1. Der Beweiswert von AU-Bescheinigungen kann erschüttert sein, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen und der Betroffene unmittelbar nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.
2. Die AU-Bescheinigung war 5 Tage rückwirkend ausgestellt worden. Hier ging der Arbeitgeber von einer Gefälligkeit des Arztes gegenüber seinem Patienten aus und bekam Recht.
3. Die Krankschreibung eines erkrankten Kollegen wird für länger als 2 Wochen ausgestellt. Hier darf Ihr Arbeitgeber Zweifel haben; vor allem vor dem Hintergrund, dass die für Ärzte relevante Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie vorsieht, dass eine Erkrankung grundsätzlich nur 2 Wochen im Voraus bescheinigt werden darf.
4. Eine Kollegin kündigt ihr Arbeitsverhältnis nach einem Streit und legt eine AU vor, die genau bis zum Ende der Kündigungsfrist andauert.
5. Ein Arbeitnehmer hatte einen Urlaubsanspruch eingereicht. Diesen hatte der Arbeitgeber abgelehnt. Der Arbeitnehmer reicht darauf hin für den entsprechende Zeitraum eine AU-Bescheinigung ein.
6. Obwohl ihn der Medizinische Dienst der Krankenkassen für arbeitsfähig hielt, legte der Arbeitgeber eine weitere AU vor, die seine weitere Arbeitsunfähigkeit bestätigte.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Prävention | Lesezeit 2 Minuten

Setzen Sie sich für umfassende präventive Maßnahmen ein

Arbeits- und Gesundheitsschutz sind wichtig, um den arbeitenden Menschen gesund zu erhalten und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern zu fördern und langfristig zu sichern. Ihr Arbeitgeber ist gut beraten, wenn er sich grundsätzlich für einen guten Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen einsetzt. Das ist seine Pflicht. Es führt aber auch zu geringeren Fehlzeiten, die im Interesse aller Beteiligten sind.

Als Betriebsrat bestimmen Sie mit

Als Betriebsrat haben Sie umfassende Mitbestimmungsrechte beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie haben darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und andere Normen durchgeführt werden (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Zudem ist es Ihre Aufgabe, Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG). Darüber hinaus können Sie kraft § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG Regelungen über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften sogar erzwingen.

So setzen Sie den Arbeitsschutz praktisch um

Zu Ihren Aufgaben gehört es, festzustellen, ob Ihr Arbeitgeber und die Beschäftigten die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einhalten. Stellen Sie sich dabei folgende Frage: Erfüllen Ihr Arbeitgeber und die Beschäftigten ihre arbeitsschutzrechtlichen Pflichten?

Setzen Sie sich für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement ein

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst die Steuerung und Integration aller betrieblichen Aktivitäten, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten erhalten und fördern sollen. Das BGM ist Chefsache. Ihr Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz dazu verpflichtet, alle Vorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzuhalten und die erforderlichen Maßnahmen für die Gesundheit und Sicherheit Ihrer Kolleginnen und Kollegen in seiner Organisation zu treffen.

Empfehlen Sie Ihrem Arbeitgeber ein Betriebliches Gesundheitsmanagement als strategisches Managementziel. Es strebt letztlich die Verknüpfung aller Einzelmaßnahmen an, die mit der innerbetrieblichen Gesundheit zusammenhängen.

Überzeugen Sie Ihren Arbeitgeber mit diesem Grundsatz: Je eher bei Beschwerden eingegriffen wird, desto früher kann auch Abhilfe geschaffen werden. So können Sie zusammen Schlimmerem, also etwa einer Arbeitsunfähigkeit oder sogar dem Entstehen einer Berufskrankheit, vorbeugen. Rechtzeitig erfährt Ihr Arbeitgeber von berufsbedingten Schmerzen allerdings nur, wenn der Beschäftigte zeitnah darüber berichtet. Es muss bei Ihnen also eine Art Frühwarnsystem eingerichtet werden, das Ihre Kolleginnen und Kollegen nutzen können, um sofort über berufsbedingte Beschwerden zu berichten.

Selbstverständlich wird ein BGM nicht alle Fehlzeiten eliminieren. Es wird auch nicht dazu führen, dass Kolleginnen oder Kollegen in Einzelfällen eine Arbeitsunfähigkeit vortäuschen. Dennoch wird es

Ihnen und Ihrem Arbeitgeber einen besseren Überblick über die gesundheitliche Situation Ihres Betriebs geben.

Präventive gesundheitsfördernde Aktionen

Präventionsmaßnahmen beschränken sich nicht ausschließlich auf Mitarbeiterbefragungen und Änderungen der betrieblichen Gegebenheiten. Vielmehr können Sie und Ihre Gremiumscollegen in Ihrem Betrieb andere präventive Maßnahmen zur Gesundheitsförderung anbieten, die helfen, Arbeits- und Privatleben gesünder zu gestalten. An erster Stelle steht hier die Ernährung in allen Facetten, aber auch Sport und Gesundheitstage sind hilfreich.

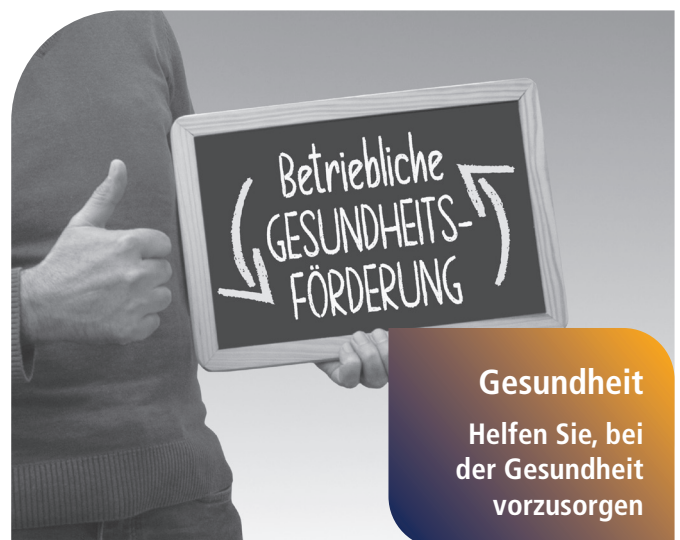
Eine gesunde Ernährung trägt maßgeblich zur Erhaltung unserer Gesundheit bei. Übergewicht, erhöhte Cholesterinwerte und Erkrankungen wie Diabetes können vermieden werden. Essen ist zudem auch ein entscheidender Faktor für die Arbeits- und Leistungsfähigkeit. Bedenken Sie hier, dass sich viele Kolleginnen und Kollegen den überwiegenden Teil des Tages im Betrieb aufhalten. Hier kann eine Ernährungsberatung hilfreich sein.



MEIN TIPP

Fragen Sie Experten

Es gibt neben den Krankenkassen auch andere Externe, die sich auf die Gesundheitsberatung im Betrieb spezialisiert haben. Ihr Arbeitgeber muss sich entscheiden, ob er die Kassen oder die externen Berater zuziehen und bezahlen möchte.



Nach Vorfällen bei Tesla | Lesezeit 4 Minuten

Das darf Ihr Arbeitgeber machen, wenn Sie oder Kolleginnen und Kollegen arbeitsunfähig erkrankt sind

Beim Thema Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben Sie als Betriebsrat wenige Beteiligungsmöglichkeiten. Sie werden dennoch versuchen, Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen im Zweifel optimal zu beraten. Das gilt erst recht, wenn Ihr Arbeitgeber auf eine Krankmeldung mit einer Krankenkontrolle reagiert.

Was sich bei Tesla ereignete

Manager der Tesla-Fabrik in der Nähe von Berlin haben offenbar erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unangekündigt zu Hause aufgesucht. Die von ihnen ausgewählten Beschäftigten waren in der Regel auffällig lange arbeitsunfähig krankgeschrieben oder sie legten immer wieder neue Atteste vor, vor allem für Freitage und/oder Montage. Der Krankenstand im Produktionsbetrieb war zum damaligen Zeitpunkt sehr hoch; höher als der durchschnittliche Krankenstand in Deutschland im vergangenen Jahr. Er lag bei 15,1 Tagen.

Nach den Vorfällen bei Tesla: Das darf Ihr Arbeitgeber

Krankenkontrollen aus Anlass einer Arbeitsunfähigkeit sind vielen Betriebsräten ein Dorn im Auge. Solche Hausbesuche, wie sie das Tesla-Management durchgeführt hat, können aber zulässig sein. Denn der Gesetzgeber geht davon aus, dass der Arbeitgeber nur die besten Absichten hat. Allerdings darf Ihr Arbeitgeber sein Kontrollrecht nicht uneingeschränkt ausüben. Folgende Grenzen hat er vielmehr zu beachten.

Persönlichkeitsrecht

Zunächst einmal geht es um das Persönlichkeitsrecht Ihrer Kolleginnen bzw. Kollegen. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht von Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen ist im Grundgesetz geregelt. Es schützt Sie vor einer übermäßigen Kontrolle. Es gibt allerdings keine allgemeingültige Richtschnur, was erlaubt und was verboten ist. Letztlich kommt es auf die konkreten Umstände an, ob eine Kontrollmaßnahme erlaubt ist oder nicht.

Dringender Tatverdacht muss sein

Voraussetzung ist ein dringender Tatverdacht auf eine arbeitsrechtliche Pflichtverletzung, die im Zusammenhang mit der Abwesenheit steht.

Anlass dafür könnte eine Arbeitsunfähigkeit sein, die wiederholt immer montags oder freitags auftritt. Auch, wenn eine Kollegin oder ein Kollege alle 6 Wochen eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) vorlegt oder arbeitsunfähig erkrankt, nachdem Ihr Arbeitgeber ihr/ihm gegenüber einen Urlaubsantrag abgelehnt hat, kann das einen Verdacht auf eine Täuschung begründen.

Verhältnismäßigkeit muss gegeben sein

Jede Krankenkontrolle muss in einem angemessenen Verhältnis zum Überwachungszweck stehen. Das setzt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit voraus. Ihr Arbeitgeber hat deshalb sein Arbeitserfüllungsinteresse gegenüber der Privatsphäre des/der Betroffenen abzuwägen. Er muss ein berechtigtes Interesse an der

Abwägung haben und darf nur das jeweilige Mittel zur Aufklärung wählen, das mit dem mildesten Eingriff in die Privatsphäre des/der jeweiligen Betroffenen verbunden ist.

Das Ziel, dem Verdacht des „Krankfeierns“ nachzugehen, ist grundsätzlich berechtigt. Allerdings hat Ihr Arbeitgeber die Grenzen zu wahren und darf entsprechende Verhaltensweisen z. B. nicht durch dauerhafte, heimliche Videoaufnahmen überprüfen.

Das darf Ihr Arbeitgeber nicht:

Anlasslose Kontrolle ist nicht zulässig

Eine anlasslose Kontrolle im Sinne einer Stichprobe bzw. eine systematische Kontrolle ist unzulässig. Es muss also ein tatsächlicher Verdacht, dass ein Missbrauch vorliegt, gegeben sein.



ADIIVA IMPULS

Das Thema Krankenkontrollen hat gerade in den vergangenen Monaten immer wieder hohe Wellen ausgelöst. Prinzipiell können solche Kontrollen aber erlaubt sein. Allerdings sind den Arbeitgebern enge Grenzen gesetzt. So muss z. B. ein dringender Tatverdacht gegeben sein. Kommen Sie im Einzelfall nicht weiter, setzen Sie sich gerne mit mir per E-Mail in Verbindung. Wir unterstützen Sie gern bei Ihrer Arbeit! Sie erreichen mich unter: becker@adiuva.de



Krankenkontrolle hin oder her: Ihr Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf Einlass bzw. darauf, eine Auskunft zu erzwingen. Das heißt, er hat auch im Rahmen einer entsprechenden Überprüfung keinen Anspruch, etwas zum Leiden des/der jeweiligen Betroffenen zu erfahren. Ihr Arbeitgeber darf also nicht nachfragen, warum sich jemand krankgemeldet hat. Einzige Ausnahme: Ihr Arbeitgeber darf nachfragen, ob das jeweilige Leiden betriebliche Gründe hat. Ihr Arbeitgeber hat zudem keinen Anspruch, Zugang zur Wohnung des jeweiligen Betroffenen zu erhalten.

Wie Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sich im Zweifel wehren können

Hält ein Betroffener bzw. eine Betroffene eine Krankenkontrolle bzw. eine entsprechende Maßnahme für unbegründet, fühlt er/sie sich in seinen/ihren Persönlichkeitsrechten verletzt, kann er/sie prüfen, ob er/sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber einen Schadenersatzanspruch und Schmerzensgeld erfolgreich durchsetzen kann. Denn sollte die Rechtswidrigkeit einer entsprechenden Maßnahme festgestellt werden, kann die/der Betroffene einen Schmerzensgeldanspruch haben. Machen Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen auf diese Möglichkeit aufmerksam und empfehlen Sie ihnen, sich einen Schadenersatz- und Schmerzensgeldanspruch prüfen zu lassen.

Wie Sie als Betriebsrat mit Krankenkontrollen umgehen sollten

Die Rechtsprechung lässt Krankenkontrollen nur in einem sehr engen Rahmen zu. Es wird also immer schwieriger für Ihren Arbeitgeber, diese umzusetzen. Setzen Sie als Betriebsrat sich dafür ein, dass Ihr Arbeitgeber solche Kontrollen nur ergreift, wenn es wirklich keine andere sinnvolle Möglichkeit gibt, sich über den Sachstand zu informieren.

Argumentieren Sie dabei gegenüber Ihrem Arbeitgeber damit, dass eine Krankenkontrolle stets das Grundrecht der jeweiligen Kolleginnen und Kollegen auf informationelle Selbstbestimmung verletzt. Denn grundsätzlich können Ihre Kolleginnen und Kollegen selbst darüber entscheiden, in welchem Umfang ihre persönlichen Daten erhoben und verwendet werden. Ausnahmen von diesem Grundsatz ergeben sich nur, wenn der Verdacht begründet ist, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis Straftaten begeht, z. B. einen Entgeltbetrug.

Zweifel an der AU: Welche Maßnahmen Sie Ihrem Arbeitgeber empfehlen sollten

Ihr Arbeitgeber müsste eine entsprechende Täuschung in Bezug auf eine AU nachweisen. Ein entsprechender Nachweis ist schwer zu erbringen. Deshalb sollte Ihr Arbeitgeber in jedem Fall gut abwägen, ob er gegen eine AU vorgeht. Bevor er zu den hier dargestellten Krankenkontrollen greift, sollte er zunächst unbedingt das direkte Gespräch suchen. Die Betroffenen sind nicht verpflichtet, Auskunft zu geben. Dennoch stellen solche Gespräche in der Regel eher eine vertrauensbildende Maßnahme dar.

Frühzeitige Vorlage einer AU verlangen

Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen sind nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber Ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Die Vorlage einer AU-Bescheinigung ist erst am 3. Tag verpflichtend. Ihr Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, eine frühere Vorlage zu verlangen. Kommt die Kollegin bzw. der Kollege ei-

ner entsprechenden Verpflichtung zur Vorlage nicht rechtzeitig nach, kann Ihr Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern. Ihr Arbeitgeber sollte deshalb darüber nachdenken, in entsprechenden Fällen die sofortige Vorlage einer AU-Bescheinigung zu verlangen.

Zusammenhangsanfrage stellen

Bei berechtigten Zweifeln kann Ihr Arbeitgeber darüber hinaus bei der Krankenkasse eine Zusammenhangsanfrage stellen. Das heißt: Er fragt ab, ob vorhergehende Arbeitsunfähigkeiten aufgrund derselben Krankheit bestanden. Sollte dem so sein, ist von einem Grundleiden auszugehen. Das könnte dafür sprechen, dass die AU berechtigt ist.

Gutachten vom Medizinischen Dienst

Eine andere Möglichkeit der Krankenkontrolle besteht zumindest bei Ihren gesetzlich krankenversicherten Kolleginnen und Kollegen in der Untersuchung durch den Medizinischen Dienst (MD). Die gesetzlichen Krankenkassen sind gesetzlich verpflichtet, bei allgemeinen und einfachen Zweifeln gutachterliche Stellungnahmen einzuholen (§ 275 Abs. 1 SGB V). Der MD ist ein unabhängiges Gutachterteam, das gesetzliche Kranken- und Pflegekassen bei leistungsrechtlichen Fragen mit medizinischen und pflegerischen Kenntnissen unterstützt.

Für eine solche Untersuchung reichen bereits einfache, allgemeine Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des jeweiligen Kollegen bzw. der Kollegin. Solche Zweifel sind nach dem Gesetz vor allem angebracht, wenn

- Ihre Kollegin bzw. Ihr Kollege auffällig häufig oder auffällig häufig für kurze Dauer arbeitsunfähig erkrankt oder
- der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag zum Beginn oder zum Ende der Arbeitswoche fällt oder
- die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt wurde, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig wurde.

Die Krankenkassen können ein entsprechendes Gutachten ablehnen, wenn die Arbeitsunfähigkeit aus vorliegenden Diagnosen eindeutig nachvollzogen werden kann.

Beweiswert kann erschüttert werden

Die Stellungnahme des MD kann den Beweiswert eines Attests grundsätzlich erschüttern. Weicht die Beurteilung des MD vom ärztlichen Attest ab, werden zunächst nur der behandelnde Arzt und die Krankenkasse über das Ergebnis unterrichtet. Kann der Arzt, der das Attest ausgestellt hatte, seine Einschätzung nicht weiter begründen, übermittelt die Krankenkasse dem Arbeitgeber die Information. Damit könnte Ihr Arbeitgeber im Zweifel den Gegenbeweis führen und u. U. arbeitsrechtliche Konsequenzen einleiten.

➔ FAZIT

Auf mildere Mittel setzen

Krankenkontrollen sind eine harte und meist eher ineffiziente Maßnahme. Empfehlen Sie Ihrem Arbeitgeber deshalb, im Fall der Fälle wirklich erst alle anderen Möglichkeiten auszuschöpfen, bevor er Kontrollmechanismen in Bewegung setzt.

Krankenrückkehrgespräche | Lesezeit 2 Minuten

Erzählen Sie nicht zu viel

Ein Krankenrückkehrgespräch führt Ihr Arbeitgeber mit einem Kollegen, der längere Zeit arbeitsunfähig krank gewesen ist, um herauszufinden, ob es ihm wieder gut geht. Zudem wollen die meisten Arbeitgeber dadurch ausloten, ob die Ursache der Erkrankung im betrieblichen Bereich zu suchen ist. Vergessen Sie bei solchen Gesprächen nicht, dass Ihr Arbeitgeber damit auch eine gewisse Kontrolle ausübt. Darauf, dass das nicht zu viel wird, können Sie Einfluss nehmen.

Arbeitgeber versuchen Krankenrückkehrgespräche in gutes Licht zu rücken

Mit dem Argument, dass sie die Ursachen einer Erkrankung vielleicht abstellen können, sowie mit der Begründung, dass sie so ihrer Fürsorgepflicht nachkommen, versuchen die meisten Arbeitgeber, die Krankenrückkehrgespräche in ein gutes Licht zu rücken. Sachlich sind diese Argumente sicherlich korrekt. Trotzdem sollten Sie als Betriebsrat wachsam sein.

Sie reden mit

Als Betriebsrat bestimmen Sie bei vielen Krankenrückkehrgesprächen mit (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz) — immer dann, wenn es sich um formalisierte Gespräche mit mehreren Kollegen handelt. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass das Mitbestimmungsrecht immer dann besteht, wenn die formalisierten Gespräche zur Aufklärung eines überdurchschnittlichen Krankenstands dienen. Es geht dabei um das Verhalten der Beschäftigten in Bezug auf die betriebliche Ordnung und nicht um das Verhalten der Arbeitsleistung selbst.

Gesprächsregelung muss ausgehandelt werden

Eine Gesprächsregelung müsste Ihr Arbeitgeber mit Ihnen aushandeln. Bei den entsprechenden Verhandlungen sollten Sie die folgenden Punkte festhalten:

- Ziel des Gesprächs; z. B. Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses in gesundem Zustand
- Ursache für die Fehlzeiten
- Welche Möglichkeiten gibt es, das Ziel zu erreichen (Verringerung der Arbeitszeit, Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz etc.)?



MEIN TIPP

Sichern Sie sich Ihren Teilnahmeanspruch

Treffen Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Regelung, nach der Sie als Betriebsrat an diesen Gesprächen teilnehmen. Auf Wunsch eines Betroffenen können Sie immer hinzugezogen werden.

Berücksichtigen Sie diese 3 Punkte

1. Nicht zu kurzfristig: Häufig werden solche Gespräche sehr kurzfristig angesetzt. Das erzeugt allerdings noch mehr Druck auf den Betroffenen. Ihr Kollege sollte mindestens 2 Tage Zeit haben, sich auf ein solches Gespräch einzustellen. Zudem sollte Ihr Kollege nicht im Unklaren über den zu besprechenden Punkt gelassen werden.

2. Persönlichkeitsrechte wahren: Ihr Arbeitgeber darf das Persönlichkeitsrecht Ihres Kollegen nicht verletzen. Er darf vielmehr nur nach arbeitsplatzbezogenen Ursachen suchen. So bedeutet z. B. die Frage nach dem Krankheitsgrund einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte Ihres Kollegen. Er muss diese Frage deshalb nur bei berechtigten betrieblichen Interessen wahrheitsgemäß beantworten (Beispiel: wegen evtl. Ansteckungsgefahr oder weil betriebliche Ursachen zur Krankheit geführt haben). Zudem ist er zur wahrheitsgemäßen Beantwortung der Frage verpflichtet, wenn er gesundheitlich nicht mehr in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen.

Aussagen über das Privatleben oder sogar dessen Einfluss auf die Gesundheit muss Ihr Kollege nicht machen. Er sollte keinesfalls über private Verhältnisse sprechen. Solche Fragen sind unzulässig.

Jede rein persönliche Frage muss Ihr Kollege nicht beantworten. So sind Sie und Ihre Kollegen nicht verpflichtet, sich dazu zu äußern, welche Gewohnheiten oder Lebensweisen der Krankheit zugrunde liegen. Außerdem darf Ihr Arbeitgeber sich nicht nach der Art der Krankheit und ihrer medizinischen Ursache erkundigen. Auch darf er nicht die Aufhebung der Schweigepflicht verlangen. Schließlich ist ein Arzt oder Betriebsarzt in der Lage, ohne die Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht zu diagnostizieren, ob ein Mitarbeiter für bestimmte Arbeiten tauglich ist oder nicht.

Ihr Chef kann mit betrieblichem Interesse argumentieren
Ihr Arbeitgeber kann sich allerdings im Hinblick auf die Persönlichkeitsrechte auf ein betriebliches Interesse stützen, wenn er den begründeten Verdacht hat, dass ein Kollege seine Krankheit nur vorgetäuscht hat. Dazu müsste er allerdings im Zweifel handfeste Indizien vortragen.

3. Keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen androhen: Hin und wieder übertreiben es die Arbeitgeber zudem. Sie drohen genesenen Kollegen in einem solchen Gespräch arbeitsrechtliche Konsequenzen an. Das ist schlicht kontraproduktiv. Denn so übt Ihr Arbeitgeber nur noch mehr Druck auf den Kollegen aus.



MEIN TIPP

Betriebsvereinbarung schließen

Am besten schließen Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Rückkehrgespräche“ ab. So können Sie alle wichtigen Punkte schriftlich festzurren.



Muster-Betriebsvereinbarung: Krankenrückkehrgespräche

Zwischen der ... und dem Betriebsrat der ... wird folgende Betriebsvereinbarung zur Einführung von Krankenrückkehrgesprächen nach Arbeitsunfähigkeit geschlossen:

Präambel

Die persönliche Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spielt eine wesentliche Rolle für das Unternehmen. Durch strukturierte Rückkehrgespräche soll arbeitsunfähig erkrankten Beschäftigten die Arbeitsaufnahme erleichtert werden.

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Betrieb.

§ 2 Ziele

Ziel des Rückkehrgesprächs ist es, dem aus Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit zurückkehrenden Mitarbeiter die Arbeitsaufnahme zu erleichtern. Dazu wird in diesem Gespräch über die Geschehnisse im Betrieb und am Arbeitsplatz während seiner Abwesenheit informiert.

Zudem soll erforscht werden, ob die Ursache der Arbeitsunfähigkeit innerhalb des Betriebs bzw. am Arbeitsplatz zu suchen ist. Die Arbeitssituation, die Tätigkeit, das Vorgesetztenverhalten und das Gruppenklima werden angesprochen. Im Rückkehrgespräch soll deutlich werden, dass der Kollege als Mensch und nicht seine Arbeitskraft vermisst wurde.

Mit den Rückkehrgesprächen werden folgende Ziele verfolgt:

- Rückmeldung im Unternehmen, um die Wiederaufnahme der Arbeit zu gewährleisten und anzuzeigen
- Förderung des Interesses für Geschehnisse am Arbeitsplatz während der Abwesenheit
- Information über Sondervorkommnisse während der Abwesenheit
- Erleichterung der Arbeitsaufnahme, Reintegration ins Team
- Sicherstellung der Einsatzfähigkeit

§ 3 Gesprächsführung

Das Rückkehrgespräch findet aus Anlass der Rückkehr des Arbeitnehmers zwischen dem Vorgesetzten und dem Beschäftigten statt. Der Betriebsrat nimmt an dem Gespräch teil, es sei denn, der Beschäftigte spricht sich ausdrücklich gegen dessen Teilnahme aus. Es wird nur nach Abwesenheit wegen Arbeitsunfähigkeit geführt.

Die Gesprächspartner tauschen sich in einem fairen, vertrauensvollen und offenen Klima aus. Es ist daher unbedingt notwendig, dass der Gesprächsinhalt von den Gesprächspartnern streng vertraulich behandelt wird. Die Gesprächsführer werden von dem Arbeitgeber auf ihre Verschwiegenheitspflicht hingewiesen und entsprechend verpflichtet.

§ 4 Schulung des Vorgesetzten

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass Vorgesetzte und Führungskräfte in der Lage sind, die Gespräche nach den in dieser Betriebsvereinbarung genannten Grundsätzen zu führen. Die hierzu erforderliche Kompetenz der Führungskräfte und Vorgesetzten ist zu schulen,

soweit diese noch nicht in angemessener Weise in der Führung von Rückkehrgesprächen geschult worden sind.

§ 5 Dokumentation

Rückkehrgespräche werden vom Geschäftsführer protokolliert. Der Beschäftigte erhält am Ende des Gesprächs das Protokoll zur Prüfung. Nach der Prüfung und ggf. Verbesserung unterzeichnet der Vorgesetzte das Protokoll. Der Arbeitnehmer erhält eine Kopie des Protokolls für seine eigene Dokumentation.

§ 6 Verwertung der Ergebnisse

Die Erkenntnisse aus dem Gespräch werden genutzt, um am konkreten Arbeitsplatz gesundheitsfördernde Maßnahmen durchzuführen. Eine Weitergabe der Erkenntnisse an den Amtsarzt oder an andere Stellen ist nur mit Zustimmung der Beschäftigten erlaubt.

§ 7 Präventionsgespräche

Präventionsgespräche sind Gespräche, die zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern aufgrund häufiger Fehlzeiten geführt werden. Mögliche Probleme sollen so gemeinsam erkannt, analysiert und gelöst werden. Arbeitgeber und Betriebsrat werden zusammen einheitliche Grundsätze erarbeiten, die ein transparentes Verfahren und einen fairen, einheitlichen Umgang mit krankheitsbedingten Abwesenheiten für sämtliche Mitarbeiter sicherstellen.

§ 8 Rechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat wird durch den Arbeitgeber frühzeitig und umfassend über alle Maßnahmen der Gesundheitsförderung bereits im Planungsstadium informiert. Dabei werden ihm alle schriftlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt. Etwas anderes gilt lediglich, wenn der Betroffene dem widerspricht. Zudem hat der Betriebsrat das Recht, sich an allen Planungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung zu beteiligen und mit den zuständigen Personen zu beraten.

§ 9 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Im Fall einer Kündigung wirkt sie nach.

§ 10 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht berührt.

Ort, Datum, Unterschriften

Arbeitsunfähigkeit | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber von Kollegen bereits am ersten Krankheitstag ein Attest verlangen?

Frage:

Im Arbeitsvertrag der meisten unserer Kollegen ist geregelt, dass diese im Fall einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (AU) am 3. Tag ein Attest vorzulegen haben. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) muss die AU erst ab dem 4. Tag vorgelegt werden. An welche Regelung haben sich unsere Kollegen zu halten?

Antwort: Arbeitgeber kann frühere Vorlage eines Attests verlangen

Dauert eine Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat ein betroffener Arbeitnehmer Ihrem Arbeitnehmer nach dem EFZG (§ 5 EFZG) am darauffolgenden Tag, also am 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

Allerdings kann ein Arbeitgeber das auch früher als im Gesetz vorgesehen verlangen (§ 5 Abs. 1a Satz 2 i. V. m. Abs. 1 Satz 3 EFZG n. F.).

Rund um die Vorlage einer AU hat sich allerdings im Januar dieses Jahres einiges geändert. Denn seit dem 1.1.2023 ist die elektro-

nische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) relevant. Sie und Ihre Kollegen sind weiterhin verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich zu melden (§ 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG a. F./n. F.). An der Mitteilungspflicht ändert sich deshalb nichts.

Anstelle der Nachweispflicht tritt jedoch eine sogenannte Feststellungspflicht ein. Danach müssen gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer ihre Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt feststellen lassen (§ 5 Abs. 1 a S. 2 EFZG). Dadurch ist aus der Bringschuld der Arbeitnehmer eine Holschuld der Arbeitgeber geworden. An den Zeitpunkten ändert sich allerdings nichts.

Hat Ihr Arbeitgeber also einen früheren Zeitpunkt für die Vorlage einer AU wirksam im Arbeitsvertrag vereinbart, heißt das für Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen, dass sie ihre Arbeitsunfähigkeit entsprechend früher ärztlich feststellen lassen müssen. Der Arzt übersendet das entsprechende Attest dann elektronisch an die Krankenkasse. Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen erhalten jedoch eine Papier-AU für die eigenen Unterlagen.

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit | Lesezeit 1 Minute

Wenn ein Kollege während des Tages erkrankt

Frage:

Es kommt immer mal wieder vor, dass Kollegen zunächst zur Arbeit erscheinen, ihre vereinbarte Stundenzahl aber nicht bis zum Ende ableisten, da sie vorher arbeitsunfähig erkranken und deshalb eher gehen müssen. Wie werden die Betroffenen dann bezahlt? Darüber gibt es bei uns immer wieder Auseinandersetzungen.

Antwort: Tag der Erkrankung zählt nicht zur AU

Der Tag der Erkrankung zählt in diesem Fall nicht zur Arbeitsunfähigkeit. Die Arbeitsunfähigkeit und damit die Entgeltfortzahlung starten erst am nächsten Tag. Allerdings hat Ihr Arbeitgeber die Betroffenen am Tag der Erkrankung ganz normal voll zu bezahlen; d. h., selbst wenn ein Kollege nur 1 Stunde tatsächlich gearbeitet hat, erhält er das Gehalt für den gesamten Tag (§ 611 BGB).

eAU | Lesezeit 1 Minute

Darf unser Arbeitgeber zusätzlich eine Papierbescheinigung einfordern?

Frage:

Seit der Umstellung auf die eAU erhält unser Arbeitgeber von unseren erkrankten Kolleginnen und Kollegen gar keine AU-Bescheinigung mehr. Er muss die Bescheinigungen bei der Krankenkasse einfordern. Das findet unser Arbeitgeber umständlich und vor allem zeitraubend.

Er möchte sich das erleichtern und deshalb die Weisung erteilen, dass alle erkrankten Kollegen zusätzlich ein Papier-Attest vorlegen sollen. Darf er das?

Antwort: Kein Anspruch auf Papier-Attest

Nein, darauf hat Ihr Arbeitgeber keinen Anspruch. Im Hinblick auf die mögliche Täuschung über eine AU ist das meist auch nicht relevant. Ihre Kollegen müssen im Fall einer Arbeitsunfähigkeit auch weiterhin unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, Ihren Arbeitgeber informieren und sich arbeitsunfähig erkrankt melden. Zudem müssen sie ihm die voraussichtliche Dauer der Erkrankung mitteilen. Das gilt auch für eine potenzielle Verlängerung.

Fehlzeiten | Lesezeit 2 Minuten

Was Sie zum Fehlzeitenmanagement wissen müssen

Generell könnte man Fehlzeiten als Abwesenheit vom Betrieb während der vorgesehenen Arbeitszeiten bezeichnen. Berücksichtigen Sie bei dieser Definition aber immer die verschiedenen Ursachen für die Fehlzeiten. Denn nicht jedes Fehlen wirkt sich für Ihren Arbeitgeber gleichermaßen negativ aus: Während seines Urlaubs etwa ist ein Mitarbeiter auch abwesend. Diese Fehlzeit ist aber einkalkuliert. Anders ist es, wenn Mitarbeiter aufgrund von Arbeitsunfällen oder Erkrankungen ausfallen. Hier kommen Organisationsarbeiten und Kosten auf Ihren Arbeitgeber zu. Schwierig sind Fehlzeiten, die mit einer Arbeitsunfähigkeit einhergehen.

In 3 Schritten zur Fehlzeitenanalyse

Schritt 1: Wer, wann, wie viel? Die Datenerfassung

Wurde bei Ihnen noch nie eine Fehlzeitenanalyse durchgeführt, sollte Ihr Arbeitgeber am besten so vorgehen:

- Er sollte sich das letzte Kalenderjahr oder das letzte Kalenderhalbjahr vornehmen.
- Wie viele der Mitarbeiter haben keinerlei Fehltag? Wie viele der Mitarbeiter waren arbeitsunfähig gemeldet?
- Nun muss er die Mitarbeiter unter die Lupe nehmen, die arbeitsunfähig waren: An wie vielen Tagen haben diese jeweils gefehlt?
- Sind einzelne Mitarbeiter öfter oder sogar langzeiterkrankt?
- Und gibt es Unterschiede bei verschiedenen Berufsgruppen, Abteilungen oder Altersstufen?

Diese Daten sind dann am besten tabellarisch aufzunehmen. Wie eine solche Tabelle aussehen kann, sehen Sie anhand der Tabelle unten.

Schritt 2: Was die gewonnenen Daten sagen

Wurden die Daten wie unter Schritt 1 beschrieben erfasst, können Sie daraus folgende Rückschlüsse ziehen:

Zum einen sieht Ihr Arbeitgeber, wie hoch der Krankenstand wirklich ist, ob er sich also noch in einem tolerablen Bereich bewegt oder ob er etwas tun muss. Zudem kann er erkennen, welche Kosten er wegen der Arbeitsunfähigkeit zu tragen hat.

Ihr Arbeitgeber erhält durch eine Fehlzeitenanalyse aber auch differenzierte Informationen:

Ist der Krankenstand etwa in einer Abteilung besonders hoch, dann kann das ein Indiz dafür sein, dass die dortige Arbeitsbelastung der Hauptauslöser für die Arbeitsunfähigkeitszeiten ist. Werden in dieser Abteilung etwa auffällig viele Überstunden gemacht? In diesem Fall wäre es sinnvoll, die Arbeit anders zu organisieren.

Sind die Mitarbeiter in dieser Abteilung einer extremen Lärmbelastung oder anderen Belastungen ausgesetzt? Es ist erwiesen, dass Lärm auf Dauer krank machen kann. Veranlassen Sie als Betriebsrat eine aktuelle Gefährdungsanalyse und rücken Sie den Ursachen des Lärms zu Leibe.

Arbeiten diese Mitarbeiter vielleicht unter extremen Einflüssen (z. B. Hitze), die auf Dauer sehr belastend sind? Hier könnte ein Rotationsverfahren Abhilfe schaffen.

Ist das Betriebsklima oder die Mitarbeiterführung so schlecht, dass der Mitarbeiter „krankmacht“?

Werden vor allem ältere Mitarbeiter oder gerade Auszubildende häufig krank? Dies wiederum kann ein Indiz dafür sein, dass bestimmte Mitarbeitergruppen überfordert werden. In diesem Fall müsste Ihr Arbeitgeber daran denken, die Arbeit für diese Mitarbeitergruppen anders zu gestalten.

Schritt 3: Mitarbeiter fragen

Ihre Schlüsse ziehen Sie aus Zahlen und Daten, die Ihr Arbeitgeber ermittelt hat. Bloße Zahlen und Daten können aber auch falsch gedeutet werden. Deswegen sollten Sie und Ihr Arbeitgeber sie durch Rücksprache mit Ihren Kollegen überprüfen. Die Mitarbeiter, die den Arbeitsbedingungen tagtäglich ausgesetzt sind, können Ihre Eindrücke bestätigen, aber auch entkräften. Ihre Kollegen haben meist auch gute Ideen, wie sich etwaige Mängel oder Missstände lösen lassen. Nutzen Sie daher die Erfahrungen Ihrer Kollegen.



Übersicht: Fehlzeitenanalyse

		Gesamt	Anteil Frauen	Anteil Männer
Arbeitnehmerzahl				
Arbeitsunfähig (AU) waren				
Zeiten der AU	0 Tage			
	1 Tag			
	2 Tage			
	3 Tage			
	...			
AU länger als 6 Wochen am Stück oder insgesamt länger als 6 Wochen (Langzeiterkrankte)				
Langzeiterkrankte in Abteilung A				
Langzeiterkrankte in Abteilung B				
...				
Langzeiterkrankte unter 30 Jahren				
Langzeiterkrankte unter 40 Jahren				
Langzeiterkrankte über 40 Jahren				
Langzeiterkrankte über 50 Jahren				

Zu finden unter www.adiuva.de
unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Entgeltfortzahlung | Lesezeit 1 Minute

Worauf Ihre erkrankten Kolleginnen und Kollegen Anspruch haben

Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Allerdings nehmen einige Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen es mit diesem Anspruch nicht allzu genau. Einige zahlen gar nicht. Andere nicht lang genug. Hier sind Ihre betroffenen Kolleginnen und Kollegen auf Ihre Unterstützung als Betriebsrat angewiesen.

Wer Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat

Grundsätzlich haben alle Beschäftigten Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Und zwar für die Dauer von 6 Wochen (§ 3 Abs. 2 EFZG). Der Anspruch besteht für Vollzeitkräfte, befristet oder unbefristet beschäftigt, Teilzeitkräfte sowie Minijobber und kurzfristig beschäftigte Aushilfen sowie Auszubildende.

Wann kein Anspruch gegeben ist

Besteht das Arbeitsverhältnis noch keine 4 Wochen, haben betroffene Kolleginnen und Kollegen keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Hier springt bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit sofort die Krankenkasse mit Krankengeld ein. Ihr Arbeitgeber kann die Entgeltfortzahlung zudem verweigern, wenn der Beschäftigte seine Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat

(§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Wann ein Verschulden der eigenen Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist gesetzlich nicht geregelt. Wichtig ist allerdings, dass nur grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz ein Verschulden bedingt. Erkrankten Kollegen, bei denen sich längere Arbeits- und Freistellungsphasen abwechseln, während eines Freizeitintervalls, haben sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Wie Sie die 6-Wochen-Frist berechnen

Bei Langzeiterkrankungen geht die Entgeltfortzahlung nach 6 Wochen in ein Krankengeld über. Achten Sie darauf, dass Ihr Arbeitgeber die 6-Wochen-Frist richtig ermittelt. Erkrankten Beschäftigte immer wieder an derselben Krankheit oder gleichzeitig an mehreren Krankheiten, entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung u. U. nur einmal. Gerade bei Langzeiterkrankten versuchen einige Arbeitgeber, die Entgeltfortzahlung nach 6 Wochen generell einzustellen. Hier sind Sie gefragt.

Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde: Stellen Sie Frau Becker-Lerchner Ihre Frage

Stellen Sie mir Ihre Frage per E-Mail an becker@adiuva.de oder telefonisch unter Telefon: 030 443 172 46. Erläutern Sie mir Ihr Problem. Ich werde Ihnen persönlich und kompetent weiterhelfen.

Onlinebereich: Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Wir stellen Ihnen online auf www.adiuva.de alle Arbeitshilfen (Checklisten, Übersichten und Musterschreiben) der Ausgaben als Download zur Verfügung.



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zum Thema: „Befristete Verträge“.