

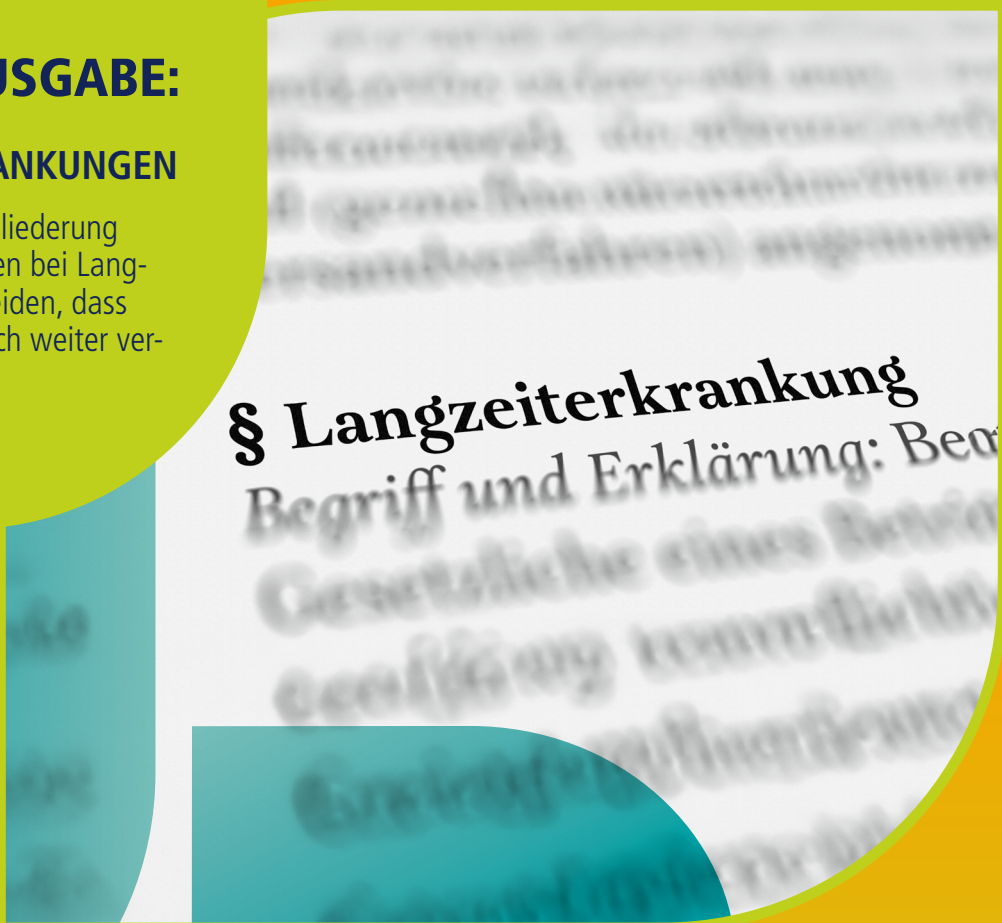
Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen

SONDERAUSGABE:

LANGZEITERKRANKUNGEN

Mit einer Wiedereingliederung kann Ihr Unternehmen bei Langzeiterkrankten vermeiden, dass sich die Situation noch weiter verschlimmert.



§ Langzeiterkrankung
Begriff und Erklärung: Bei...

ANSPRÜCHE

Richten Sie Ihr Augenmerk auch darauf, dass Ihre langzeiterkrankten Kollegen Urlaub, Entgeltfortzahlung & Co. in der richtigen Höhe erhalten und nicht zu früh ins Krankengeld überführt werden.

Britta Schwalm

Als Rechtsanwältin und Expertin für Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht berät sie vor allem kleine und mittelständische Unternehmen.



[Editorial

Ein Dauerbrenner

Liebe Schwerbehindertenvertretung,
liebe Vertrauensperson,

eine im März 2026 veröffentlichte Analyse der AOK zeigt: Erkrankungen mit einer Dauer von über sechs Wochen verursachen den höchsten Anteil der Arbeitsunfähigkeitstage. Eine langwierige Krankheit betrifft dabei nicht nur den Beschäftigten, sie greift tief in den Arbeitsalltag ein und ist auch für den Arbeitgeber eine Belastung. Dennoch darf dieser für langzeiterkrankte Beschäftigte keine Ansprüche kürzen. Auch die Entlassung aufgrund der Erkrankung ist nicht einfach möglich. Das gilt insbesondere für Mitarbeiter mit Schwerbehinderung. Beim Thema Langzeiterkrankung sind Sie also ganz besonders gefragt. Mit Ihrem Fachwissen, Ihrer Erfahrung und viel menschlicher Empathie holen Sie das Beste für Ihre Kolleginnen und Kollegen heraus und verhindern das Schlimmste. Die folgenden Seiten geben Ihnen hierfür alle Werkzeuge, rechtlichen Grundlagen und Tipps an die Hand.

Herzliche Grüße

Britta Schwalm

Impressum: Die SchwerBehindertenVertretung

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2194-3370 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autoren:** Arno Schrader, Herford; Katrin Osterloh, Berlin | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** AdobeStock_Nico | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Langzeiterkrankungen“ liegt der Ausgabe 08/2026 von „Die SchwerBehindertenVertretung“ bei. | Alle Angaben in „Die SchwerBehindertenVertretung“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: redaktion@die-sbv.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

GRUNDLAGEN

Warum Langzeiterkrankungen für Sie ein besonders wichtiges Thema sind 3

RECHT AUF PRÄVENTION

Schlimmeres abwenden: So finden langzeiterkrankte Mitarbeiter zurück zum Arbeitsplatz 4 und 5

TOP-THEMA

Entgeltfortzahlung, Krankengeld & Co.: Darauf haben auch Langzeiterkrankte Anspruch 6 und 7

ANSPRÜCHE DER BESCHÄFTIGTEN

Urlaub: So verhindern Sie unberechtigte Kürzungen durch Ihren Arbeitgeber 8 und 9

SCHUTZRECHTE

Vorsicht, wenn Ihr Arbeitgeber schwerbehinderte Kollegen krankheitsbedingt entlassen will 10 und 11

GRUNDLAGEN

Was sind Langzeiterkrankungen? An diesen Vorgaben können Sie sich orientieren 12

Ihre Rolle als Schwerbehindertenvertretung | Lesezeit 3 Minuten

Warum Langzeiterkrankungen für Sie ein besonders wichtiges Thema sind

Ein Unternehmen, in dem alle Mitarbeiter stets gesund sind, gibt es nicht. Wenn Mitarbeiter aufgrund eines akuten Infekts ein paar Tage oder auch einige Wochen ausfallen, sind die Fehltage zunächst kein Problem. Kritisch für die Beschäftigten und für das Unternehmen sind die Langzeiterkrankungen. Um dieses Thema anzugehen, müssen Sie als Schwerbehindertenvertretung auch Ihre nicht behinderten Kollegen im Auge behalten. Worauf Sie dabei achten sollten, lesen Sie hier.

In unseren Arbeitsumgebungen wird durch Digitalisierung vieles einfacher. Gleichzeitig können damit aber auch die Belastung und der Stress steigen. Denn Produktivitätssteigerungen sind meist oberstes Ziel und die Arbeitszeiten werden unregelmäßiger. Der damit verbundene Druck führt in einigen Fällen zu Langzeiterkrankungen. Besonders betroffen sind die Mitarbeiter, die ohnehin schon eine gesundheitliche Einschränkung oder eine Behinderung haben. Aber auch junge und vollkommen gesunde Beschäftigte sind nicht davor gefeit, langfristig oder chronisch zu erkranken.

Richten Sie Ihren Fokus auf die gesamte Belegschaft

Langzeiterkrankungen können Sie nur entgegensteuern, wenn Sie die gesamte Belegschaft im Auge behalten. Rein formal sind Sie als SBV tatsächlich nur für die schwerbehinderten Menschen und die ihnen gleichgestellten Beschäftigten im Unternehmen zuständig. Denn § 178 I SGB IX formuliert: Die Schwerbehindertenvertretung hat die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im Betrieb oder der Dienststelle zu fördern und deren Interessen zu vertreten. Doch wenn es um Langzeiterkrankungen geht, können alle Mitarbeiter betroffen sein. So arbeiten Sie hier auch – quasi nebenbei – für die nicht behinderten Kollegen.

! WICHTIG

Augenmerk auf diese Mitarbeiter

Vor allem bei der Wiedereingliederung und bei der Beratung Ihrer Kollegen können Sie eine Menge ausrichten. Besondere Aufmerksamkeit sollten Sie denjenigen Mitarbeitern widmen, die bereits mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen kämpfen.

„Von Behinderung bedroht“ ist Ihre Zuständigkeit

Verhindern lassen sich Langzeiterkrankungen in vielen Fällen durch Präventions- und Wiedereingliederungsmaßnahmen (s. S. 4 und 5). Von diesen profitieren letztendlich alle Beschäftigten, ob mit oder ohne Behinderung. Wichtig ist hierfür allerdings, dass Ihr Arbeitgeber Sie bei der Planung frühzeitig einbindet und informiert, und das auch über Mitarbeiter, die bisher noch nicht schwerbehindert sind, dies aber werden könnten.



MEIN TIPP

Das Recht ist auf Ihrer Seite

Verweigert Ihr Arbeitgeber Ihnen Informationen mit dem Argument, Sie seien ja schließlich nur für schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter zuständig, sollten Sie mit dem Behindertenbegriff des § 2 SGB IX kontern. Darunter fallen nämlich auch Menschen, die von Behinderung bedroht sind (§ 2 I S. 3 SGB IX).

Daraus können Sie aber keine generellen Informationsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber ableiten. Dies hat auch das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm bestätigt (Beschluss vom 10.01.2020, Az. 13 TaBV 60/19). Im Streitfall hatte eine Schwerbehindertenvertretung Auskunft vom Arbeitgeber über Erkrankungszeiten aller Mitarbeiter verlangt. Der Arbeitgeber übermittelte die gewünschten Informationen aber nur für die schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter. Das LAG bestätigte dieses Vorgehen.



MEIN TIPP

Drängen Sie auf eine Inklusionsvereinbarung

Zahlreiche Unternehmen haben mittlerweile in Inklusionsvereinbarungen geregelt, dass die Schwerbehindertenvertretung in alle Präventionsverfahren frühzeitig eingebunden wird. Dadurch lässt sich bei einigen ungünstigen Krankheitsverläufen tatsächlich eine Wendung erreichen. Durch Ihre Kenntnisse ermöglichen Sie es den übrigen Beteiligten am Präventionsverfahren, einen anderen Blickwinkel einzunehmen. Gibt es in Ihrem Unternehmen noch keine derartige Vereinbarung, sollten Sie auf deren Abschluss drängen.

Die Übergänge von einer Erkrankung zur Behinderung – und manchmal auch wieder zurück – sind fließend und führen zu viel Unsicherheit. Hier können Sie mit Ihrem Wissen Aufklärungsarbeit leisten und beraten. Teilen Sie das der gesamten Belegschaft mit, und bieten Sie den Kollegen Ihre Beratung an, etwa in Zweifelsfällen oder bei Überforderung durch die Bürokratie.

Betriebliche Wiedereingliederung | Lesezeit 3 Minuten

Schlimmeres abwenden: So finden Langzeiterkrankte zurück zum Arbeitsplatz

Mit der richtigen Wiedereingliederung kann Ihr Unternehmen bei langzeiterkrankten Mitarbeiter in vielen Fällen vermeiden, dass sich die Situation für die Beschäftigten noch weiter verschlimmert oder dass diese ihren Arbeitsplatz verlieren. Sie als SBV haben die Möglichkeit, entsprechende Maßnahmen anzustoßen, vorzuschlagen und zu beraten. Auf bestimmte Maßnahmen haben Mitarbeiter einen gesetzlich verankerten Anspruch. Achten Sie darauf, dass Ihr Arbeitgeber diesbezüglich sämtliche Pflichten erfüllt.

Sind Mitarbeiter bereits krank, liegt es auch in Ihrer Verantwortung, dass Ihre Kollegen bei der Rückkehr in den Betrieb optimal untergebracht werden. Mit den richtigen Wiedereingliederungsmaßnahmen ermöglicht Ihr Unternehmen den betreffenden Beschäftigten, sich langsam wieder in ihre Aufgaben einzufinden und dabei die Genesung weiter voranzutreiben. So wird in vielen Fällen zumindest einer Verschlimmerung der Situation oder Rückfällen vorgebeugt. Sie steuern auf diese Weise außerdem einer drohenden personenbedingten Kündigungen entgegen.

Was steht zur Verfügung?

Unter den Begriff „Wiedereingliederung“ fällt ein ganzes Bündel an Maßnahmen. Zum Teil sind diese gesetzlich vorgesehen. Zum Teil können Sie sie mit dem Arbeitgeber vereinbaren, wenn Sie das für sinnvoll halten. Die beiden wichtigsten im Gesetz vorgesehenen Maßnahmen sind die Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell (§§ 74 SGB V, 44 SGB IX) und die betriebliche Wiedereingliederung (§ 167 II SGB IX). Deren rechtliche Grundlagen sollten Sie kennen, um betroffene Mitarbeiter beraten und dem Arbeitgeber Hinweise geben zu können.

Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell

Langzeiterkrankte Mitarbeiter können mit der Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell häufig wieder in den Arbeitsalltag integriert werden. Dies erfolgt stufenweise: Die betreffenden Mitarbeiter arbeiten erst wenige Stunden, dann mehr – bis sie bei ihrer ursprünglichen Arbeitszeit angekommen sind.

! WICHTIG

Ohne Mitwirkung des Betriebsrats

Die Wiedereingliederung ist keine personelle Einzelmaßnahme nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats kommen hier also nicht zum Zug.

Sowohl der Arbeitgeber als auch der von einer Langzeiterkrankung betroffene Mitarbeiter können die Durchführung einer Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell an-

regen. Falls das einem betroffenen Beschäftigten nicht bekannt ist, sollten Sie ihn darauf hinweisen.

! WICHTIG

Nicht ohne Arzt

Ein Arzt muss in jedem Fall hinzugezogen werden und grünes Licht geben. Geht dieser davon aus, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit teilweise wieder verrichten kann, muss er einen Wiedereingliederungsplan aufstellen.

Der Arzt berücksichtigt die Erkrankung und den Genesungsfortschritt Ihres Kollegen. Die Wiedereingliederungsmaßnahme nach dem Hamburger Modell ist im Gegensatz zur betrieblichen Eingliederung (s. u.) freiwillig. Weder muss Ihr Arbeitgeber einem Gesuch des Arbeitnehmers zustimmen, noch muss sich der Arbeitnehmer einem entsprechenden Vorschlag des Arbeitgebers fügen.

6 wichtige Punkte

Nur wenn es einen tragfähigen Plan dafür gibt, darf Ihr Unternehmen die Wiedereingliederung durchführen. Als ersten Schritt muss der Mitarbeiter hierfür mit seinem behandelnden Arzt einen Wiedereingliederungsplan ausarbeiten. Dieser muss mindestens diese Punkte enthalten:

1. Beginn und Ende des Stufenplans.
2. Nähere Angaben zu den einzelnen Stufen (Art und Dauer): So kann Stufe 1 z. B. drei Wochenstunden Arbeit vorsehen und Stufe 2 dann bereits zehn Stunden. Der Arzt beobachtet den Verlauf der Wiedereingliederung. Der Fahrplan kann jederzeit geändert werden.
3. Voraussichtlicher Zeitpunkt der Rückkehr zur vollen Arbeitsfähigkeit.
4. Rücktrittsrechte und -gründe.
5. Zu vermeidende Tätigkeiten und Belastungen.
6. Flankierende Maßnahmen am Arbeitsplatz (Kauf eines ergonomischen Arbeitsgeräts).

Bevor die Wiedereingliederung startet, muss auch der Rehabilitationsträger des Mitarbeiters (Krankenkasse, Rentenversicherer oder Berufsgenossenschaft) zustimmen.



Rahmenbedingungen der stufenweisen Wiedereingliederung



Thema	Bedeutung
Beendigung	Die Wiedereingliederungsmaßnahme endet regulär mit Ablauf der vereinbarten Zeit und der Wiederherstellung der vollständigen Arbeitsfähigkeit des Kollegen. Für eine Verlängerung muss der Rehabilitationsträger zustimmen.
Urlaub	Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers kann während der Wiedereingliederung nicht erfüllt werden. Der Arbeitnehmer hat keine Arbeitspflicht, daher kann er auch nicht davon befreit werden.
Vergütung	Ihr Unternehmen schuldet dem Beschäftigten kein Entgelt. Der Mitarbeiter erhält während der Maßnahmen Leistungen des Rehabilitationsträgers.
Abbruch	Die Wiedereingliederung kann jederzeit vom Mitarbeiter, vom behandelnden Arzt, vom Versicherungsträger oder vom Arbeitgeber abgebrochen werden. Typische Gründe sind eine Verschlechterung, aber auch eine Verbesserung des Gesundheitszustands. Im Fall des Abbruchs erhält der Mitarbeiter weiter sein Kranken- oder Verletztengeld für die vorgesehene Zeit.

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

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) kann Ihr Arbeitgeber nach § 167 SGB IX verpflichtet sein. Danach gilt: Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit dem Betriebs-/Personalrat, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann.

Beschäftigten haben einen Anspruch

Der Verpflichtung des Arbeitgebers steht ein Anspruch des Mitarbeiters auf ein BEM gegenüber. Viele Arbeitnehmer wissen das nicht. Hier können Sie als SBV wertvolle Aufklärungsarbeit leisten. Es gibt sicher Beschäftigte, die die Vorteile eines BEM-Prozesses sehr zu schätzen wissen würden, sich aber nicht darüber im Klaren sind, dass sie ihn verlangen können.

BEM als Teamaufgabe

Das BEM ist eine Aufgabe für mehrere Beteiligte. Die Hauptperson ist der Mitarbeiter, die Initiative liegt aber immer beim Arbeitgeber. Er nimmt Kontakt mit dem betroffenen Mitarbeiter auf, erklärt ihm die Situation, holt seine Zustimmung zur Durchführung des BEM ein und führt ein Erstgespräch mit diesem. Gibt der Beschäftigte grünes Licht, schaltet der Arbeitgeber den Betriebsrat und bei schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen Sie als Schwerbehindertenvertretung ein.

Wie das BEM ablaufen kann

Das BEM sollte einzelfallübergreifend, systematisch geordnet und vom Team vereinbart werden. Auch ein kleinerer Betrieb profitiert von einem festen Grundgerüst, an dem der Verantwortliche sich orientieren kann. Für ein systematisches einzelfallübergreifendes BEM ist eine betriebliche Vereinbarung erforderlich, zum Beispiel die Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX. Gibt es ein BEM-Team, zahlt es sich aus, die Verantwortlichkeiten für einzelne Schritte festzulegen.

Mögliche BEM-Maßnahmen können beispielsweise die folgenden sein:

- Belastungsabbau,
- befristete und dauerhafte Umstellung auf Teilzeitarbeit,
- betriebliche Weiterbildung,
- Arbeitsplatzanpassung und technische Hilfen,
- berufsbegleitende (psychosoziale) Beratung, Coaching, Mediation,

Die konkrete Umsetzung der Maßnahmen

Das BEM-Team oder der BEM-Verantwortliche begleitet den Mitarbeiter bei seinen Aktivitäten in diesem Prozessabschnitt.



WICHTIG

Wirken Sie optimal mit

Sie haben die Möglichkeit, Teilaufgaben des BEM-Prozesses vollständig zu übernehmen, wenn Sie sich mit dem Arbeitgeber einigen. Je nach Größe Ihres Betriebs kann auch von vornherein ein BEM-Team gebildet werden.



MEIN TIPP

Vergessen Sie die Verlaufsdokumentation nicht

Empfehlenswert die Anfertigung einer Dokumentation im Hinblick auf die Entwicklung des Verfahrens. Mit einer solchen Verlaufsdokumentation lassen sich nicht nur wertvolle Erkenntnisse für den konkreten Fall, sondern möglicherweise auch für weitere Fälle gewinnen. Mit der fallbezogenen Verlaufsdokumentation belegen Sie außerdem, dass Ihr Unternehmen die Verpflichtung nach § 167 Abs. 2 SGB IX erfüllt hat, ein ordnungsgemäßes, rechtssicheres und den Vereinbarungen in der Betriebsvereinbarung entsprechendes BEM durchzuführen.

Arbeitsrechtliche Ansprüche | Lesezeit 6 Minuten

Entgeltfortzahlung, Krankengeld & Co.: Darauf haben auch Langzeiterkrankte Anspruch

Als Schwerbehindertenvertretung wachen Sie darüber, dass Ihr Arbeitgeber die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze beachtet. Dazu zählen auch die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes und der Sozialgesetzbücher. Richten Sie deshalb Ihr Augenmerk auch darauf, dass Ihre langzeiterkrankten Kollegen Entgeltfortzahlung & Co. in der richtigen Höhe erhalten und nicht zu früh ins Krankengeld überführt werden. Lesen Sie hier, worauf es dabei ankommt.

Wenn Sie sich mit der Entgeltfortzahlung für Mitarbeiter auseinandersetzen, arbeiten Sie mit zwei wichtigen Fristen:

1. Alle Mitarbeiter Ihres Unternehmens haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, und zwar für die Dauer von sechs Wochen.
2. In den ersten vier Wochen eines Beschäftigungsverhältnisses besteht der Anspruch eines Mitarbeiters auf Entgeltfortzahlung noch nicht (§ 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz, EFZG). Hier springt bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit sofort die Krankenkasse mit Krankengeld ein. Der Mitarbeiter muss das Krankengeld direkt bei seiner Kasse beantragen.

Berechnung der 4-Wochen-Frist

Die entscheidende Vier-Wochen-Frist, während der noch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, ermitteln Sie folgendermaßen:

1. Die Frist beginnt an dem Tag zu laufen, an dem der Mitarbeiter laut Arbeitsvertrag seine Arbeit aufnehmen hat. Achtung: Die Frist beginnt nicht mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages.
2. Die Frist endet vier Wochen (= 28 Kalendertage) später.

Berechnung der 6-Wochen-Frist

An welchem Tag die Anspruchsdauer auf Entgeltfortzahlung beginnt, hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit noch gearbeitet hat. In diesem Fall bleibt der angebrochene Arbeitstag bei der Berechnung der Sechs-Wochen-Frist unberücksichtigt. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung beginnt daher erst am nächsten Tag. Der Arbeitnehmer erhält für den Arbeitstag, in dessen Verlauf er erkrankt ist, noch das volle Entgelt und keine Entgeltfortzahlung. Die Anspruchsdauer endet mit Ablauf der Arbeitsunfähigkeit, spätestens nach 42 Kalendertagen.

Ursache der Arbeitsunfähigkeit?

Erkrankt ein Mitarbeiter immer wieder an derselben Krankheit oder gleichzeitig an mehreren Krankheiten, entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung u. U. nur einmal. Gerade bei langzeiterkrankten Mitarbeitern, versuchen Arbeitgeber deshalb, die Entgeltfortzahlung generell nach sechs Wochen andauernder oder wiederholter Erkrankung einzustellen. Hier sollten Sie als SBV besonders wachsam sein.

Ist eine Anrechnung möglich?

Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer einen neuen Anspruch auf eine volle sechswöchige Entgeltfortzahlung, wenn

- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit mindestens sechs Monate arbeitsfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Angerechnet werden können nur Arbeitsunfähigkeitszeiten derselben Krankheit. Es gilt die Einheit des Verhinderungsfalls. Das bedeutet: Folgen zwei Erkrankungen direkt aufeinander, führt die zweite nur dann zu einem neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die erste komplett abgeschlossen war (Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 11.12.2019, Az. 5 AZR 505/18).

Verweisen Sie auf die Vorerkrankungsanfrage

Versucht Ihr Arbeitgeber, einen langzeiterkrankten Kollegen einfach aus der Entgeltfortzahlung herausfallen zu lassen, sollten Sie die Sache prüfen. Nutzen Sie dabei Ihre Einsichts- und Informationsrechte!

! WICHTIG

Die Ursache ist unbekannt

Weder Sie noch der Betriebsrat oder der Arbeitgeber erfahren, ob ein Beschäftigter immer wieder an neuen Erkrankungen leidet und damit der Anspruch auf Entgeltfortzahlung immer wieder neu auflebt oder ob dieselbe Erkrankung dazu führt, dass er mehrfach in kurzen Abständen arbeitsunfähig ist und Ihr Unternehmen nach sechs Wochen nicht verpflichtet ist, weiter zu zahlen.

Die Bescheinigungen des Arztes enthalten keine Angaben zur Erkrankung des Mitarbeiters. Deshalb muss Ihr Arbeitgeber bei der Krankenkasse des Mitarbeiters eine Anfrage über Vorerkrankungszeiten stellen. Damit erhält er rechtssichere Infos darüber, ob er noch zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Auch Sie können sicher sein, dass Ihr Kollege so lange sein Entgelt weiter erhält, wie es ihm tatsächlich zusteht.

So bekommt Ihr Betrieb die Informationen

Ihr Arbeitgeber kann die Anfrage aus seinem Abrechnungsprogramm stellen. Dafür übermittelt er neben den grund-

sätzlichen Identifikationsdaten des Mitarbeiters den Zeitraum der aktuellen Arbeitsunfähigkeit (AU) und der zu prüfenden Vorerkrankungen an die Krankenkasse.



Wenn diese Vorgaben vorliegen, kann Ihr Arbeitgeber eine Vorerkrankungsanfrage stellen

Voraussetzung	Liegt vor
Der Arbeitnehmer ist gesetzlich krankenversichert und für die aktuelle Erkrankung und die zu prüfenden Zeiträume liegen bereits Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Der Arbeitnehmer ist im letzten halben Jahr wahrscheinlich schon einmal wegen derselben Erkrankung arbeitsunfähig gewesen: In den letzten sechs Monaten vor Beginn der aktuellen Arbeitsunfähigkeit liegt mindestens eine bescheinigte potenzielle Vorerkrankung in Bezug auf die aktuelle Arbeitsunfähigkeit vor.	☐
Alle Erkrankungen, die geprüft werden sollen, umfassen mindestens schon 30 Tage. Ist im Entgeltabrechnungssystem Ihres Unternehmens für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit kein Enddatum erfasst? Dann muss Ihr Unternehmen die Arbeitsunfähigkeitszeit folgendermaßen in die Prüfung der 30-Tages-Frist einbeziehen: Die aktuelle Arbeitsunfähigkeit wird um eine Woche ab dem Tagesdatum verlängert.	☐

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

Hat die Krankenkasse schließlich alle Informationen, prüft sie anhand der Diagnosen, ob die Vorerkrankungen auf dieselbe Grunderkrankung zurückzuführen sind. Kann die Krankenkasse den Zusammenhang anhand der Diagnosen nicht zweifelsfrei beurteilen, bindet sie die behandelnden Ärzte oder den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung in die Prüfung ein. Ihre Beurteilung übermittelt die Kasse dann an den Arbeitgeber. Dieser erfährt aber nur, ob der Mitarbeiter weiter einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat oder nicht. Die Diagnosen erhält er nicht.

Wann Krankengeld gezahlt wird

Ist ein Beschäftigter nach Ablauf der sechswöchigen Frist für die Entgeltfortzahlung immer noch krank, erhält er von seiner Krankenkasse Krankengeld. Einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen Ihr Unternehmen hat er nicht mehr. Die Mitgliedschaft in der Sozialversicherung bleibt bestehen, solange der Mitarbeiter einen Anspruch auf Krankengeld hat. Beiträge zur Sozialversicherung zahlt Ihr Unternehmen in dieser Zeit aber nicht. Das Krankengeld beträgt 70 % des Bruttoeinkommens, jedoch maximal 90 % des Nettoeinkommens.

Auch das Krankengeld endet

Der Anspruch auf Krankengeld besteht nach § 48 SGB V grundsätzlich zeitlich unbegrenzt. Wegen derselben Erkrankung ist die Höchstbezugsdauer jedoch auf 72 Wochen begrenzt. Dann kommt es zur sogenannten Aussteuerung, und die Krankenkasse zahlt nichts mehr. Ist es so weit, erschrecken viele Betroffene und wissen nicht mehr weiter. Wenden Sie sich dann an Sie als SBV, können Sie den Kollegen folgende Möglichkeiten darlegen:

1. Hat der Kollege trotz seiner langen Erkrankung seinen Arbeitsplatz behalten, hat er nach der Aussteuerung

- aus der Krankenkasse Anspruch auf mindestens zwölf Monate Arbeitslosengeld. Dadurch werden auch die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung bezahlt. Die Arbeitsunfähigkeit bezieht sich auf den „alten Arbeitsplatz“ des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Das bedeutet: Die Beschäftigten müssen im Rahmen ihrer Möglichkeiten dem „allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen“. Wer eine Vollzeitstelle hat, soll auch für eine „Vollzeitstelle zur Verfügung stehen“. Wer auf Teilzeit reduziert, riskiert Abstriche, da das Arbeitslosengeld nach der Teilzeitstelle berechnet wird.
2. Ein Anspruch auf Zahlungen aus der Rentenversicherung ergibt sich nach erfolgter Prüfung auf Erwerbsminderungsrente. Hierfür muss Ihr Kollege einen Antrag auf Prüfung auf eine Teil- oder Vollerwerbsminderungsrente stellen. Dies kann allerdings einige Zeit (Wochen oder Monate) in Anspruch nehmen. Solange die Prüfung läuft, bezahlt die Agentur für Arbeit das Arbeitslosengeld.
3. Kollegen, die noch Resturlaub haben, können auch diesen einsetzen, um wieder über Ihr Unternehmen kranken- und pflegeversichert zu sein. Nehmen sie Resturlaub, gelten die Betroffenen als „gesund“, und der Arbeitgeber bezahlt wieder das Gehalt für die Dauer des Urlaubs.



WICHTIG

Anspruch als Begleitperson

Seit dem 1. November 2022 haben Begleitpersonen, die einen Menschen mit Behinderung bei einem stationären Krankenhausaufenthalt unterstützen, Anspruch auf Krankengeld. Weisen Sie Ihre Kollegen darauf hin.

Urlaub | Lesezeit 6 Minuten

So verhindern Sie unberechtigte Kürzungen durch Ihren Arbeitgeber

Ein Mitarbeiter ist immer wieder oder sogar lang andauernd krank und sammelt dennoch in dieser Zeit Urlaub an? Genauso ist es, auch wenn viele Arbeitgeber das nicht wahrhaben wollen. Mitarbeiter, die länger krank sind, erwerben den gleichen Anspruch auf Erholungsurlaub wie die Kollegen, die arbeitsfähig sind. Das Gleiche gilt für den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte. Darüber hinaus gelten für Langzeiterkrankte längere Übertragungsregeln. Das sollten Sie Ihrem Arbeitgeber klar machen, wenn er den Urlaub bei langen Arbeitsunfähigkeitszeiten kürzen will.

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das gilt für Teilzeit- und Vollzeitkräfte ebenso wie für geringfügig entlohnte und (für länger als vier Wochen) kurzfristig beschäftigte Minijobber, Werkstudenten und Auszubildende. Die gesetzliche Mindestdauer des Urlaubs beträgt nach § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) 24 Werktage pro Jahr bei einer Woche mit sechs Arbeitstagen. Von diesem Mindesturlaub gehen Sie immer dann aus, wenn sich nicht aus einem Tarifvertrag oder einer einzelvertraglichen Regelung ein anderer Urlaubsanspruch ergibt. Vertragliche Regelungen dürfen im Übrigen nur zugunsten der Beschäftigten von der gesetzlichen Urlaubsdauer abweichen.



BEISPIEL

Vertraglicher Mehrurlaub

Ihr Unternehmen kann arbeitsvertraglich regeln, dass Mitarbeiter bei sechs Arbeitstagen 30 Urlaubstage im Jahr beanspruchen können.

Die Höhe des Urlaubsanspruchs richtet sich nach den Wochenarbeitstagen. Für alle Mitarbeiter, die weniger als sechs Tage arbeiten, verringern Sie den Urlaubsanspruch entsprechend:

BERECHNUNGSFORMEL

Urlaubsanspruch für 6 Wochenarbeitstage : Grund-Wochenarbeitstage x reduzierte Wochenarbeitstage = Urlaubsanspruch bei reduzierten Wochenarbeitstagen

Bei einer Fünftagewoche und einem gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Tagen bedeutet das:

$$(24 / 6) \times 5 = 20 \text{ Urlaubstage.}$$

Schwerbehinderte Mitarbeiter erhalten Zusatzurlaub

Ihre schwerbehinderten Kollegen erhalten einen gesetzlich festgelegten Zusatzurlaub (§ 208 SGB IX), schwerbehinderten Mitarbeitern gleichgestellte Beschäftigte haben keinen Anspruch darauf. Ihrem Unternehmen steht es frei, schwerbehinderten Kollegen über den gesetzlichen Zusatzurlaub hinaus weitere Urlaubstage zu gewähren. Weniger als gesetzlich vorgeschrieben, darf nicht vereinbart werden. Anspruch auf Urlaubsgeld für den Zusatzurlaub hat der betreffende Beschäftigte nur, wenn dies vereinbart wurde. Rechnen Sie den Zusatzurlaub zu dem Urlaub dazu, den Ihr Unternehmen gewährt. Der Anspruch auf Zusatzurlaub besteht auch dann, wenn der Urlaubsanspruch den gesetzlichen Urlaub ohnehin schon übersteigt. Dann muss Ihr Arbeitgeber den Mehrurlaub um den Zusatzurlaub aufstocken.



Das ist der gesetzliche Anspruch auf Zusatzurlaub bei gesetzlichem Grundurlaub

Arbeitstage pro Woche	Gesetzlicher Grundurlaub für alle	Gesetzlicher Zusatzurlaub	Jahresurlaub eines schwerbehinderten Kollegen
1	4	1	5
2	8	2	10
3	12	3	15
4	16	4	20
5	20	5	25
6	24	6	30

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

Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des ganzen Jahres, besteht auch nur ein anteiliger Anspruch auf Zusatzurlaub:

- Für jeden vollen Monat, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft besteht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs.
- Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Es findet aber keine Abrundung statt.



BEISPIEL

So viel Zusatzurlaub für den Kollegen

Ein Mitarbeiter ist seit 1. Juni 2026 als Schwerbehinderter anerkannt. Sein Jahreszusatzurlaub beträgt daher 7/12 von 5 Arbeitstagen = 2,92 Tage. Da aufgerundet wird, hat er einen Anspruch auf drei Tage Zusatzurlaub.

Häufig wird die Schwerbehinderteneigenschaft eines Mitarbeiters rückwirkend festgestellt. In diesem Fall hat der Schwerbehinderte für jeden vollen Monat, in dem die Schwerbehinderteneigenschaft bereits bestand, rückwirkend Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubs.

Gutschrift bei Langzeiterkrankungen?

Urlaub und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit schließen sich gegenseitig aus. Deshalb kann sich ein Beschäftigter Urlaubstage, an denen er krank ist, „gutschreiben“ lassen (§ 9 BUrlG). Sie werden auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Voraussetzung ist, dass er die Krankheitstage nachweist, und zwar durch das Zeugnis eines Arztes seiner Wahl.

Urlaub entsteht auch bei Langzeiterkrankung

Der Urlaubsanspruch eines Mitarbeiters entsteht auch dann, wenn er wegen einer langen Erkrankung nicht arbeiten kann. Selbst wenn er das ganze Jahr über krank war, besteht sein Anspruch auf Erholungsurlaub für dieses Jahr vollständig.



WICHTIG

Auch bei ruhender Beschäftigung

Das gilt selbst dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis irgendwann ruht, weil der Mitarbeiter nach Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber, Krankengeld von der Krankenkasse schließlich Leistungen der Arbeitsagentur erhält. Ein Mitarbeiter sammelt auch in dieser Phase Urlaub an, den Ihr Unternehmen bei Beendigung der Beschäftigung ggf. abgelden muss.

Der Urlaub verfällt nicht regulär

Normalerweise verfällt Urlaub, den Beschäftigte im Jahr nicht genommen haben, spätestens am 31. März des Folgejahres ersatzlos. Das gilt aber nicht, wenn ein Mitarbeiter

durchgehend krank war und den Urlaub im gesamten Urlaubszeitraum deshalb nicht nehmen konnte. In diesem Fall verfällt der Urlaub (inklusive Zusatzurlaub) erst mit Ablauf von 15 Monaten nach dem jeweiligen Urlaubsjahr.



BEISPIEL

Längere Übertragung

Ihr schwerbehinderter Kollege war das gesamte Jahr 2025 arbeitsunfähig krank. Sein Anspruch auf Erholungsurlaub und Zusatzurlaub für das Jahr 2025 entstand dennoch in voller Höhe (25 Tage). Der Mitarbeiter bleibt bis zum Ende seiner Beschäftigung am 1. August 2026 durchgehend krank. Sein Urlaub aus 2025 ist nicht zum 31. März 2026 verfallen. Bei Ende der Beschäftigung am 1. August 2026 muss Ihr Arbeitgeber ihm daher folgende Urlaubsansprüche abgelden:

1. aus 2025: 25 Tage (nicht am 31. März 2026 verfallen)
2. aus 2026: ebenfalls 25 Tage, da die sechsmonatige Wartezeit für den gesamten Urlaubsanspruch in 2026 beim Ende der Beschäftigung wiederum erfüllt wurde.

Ihr Unternehmen muss 50 Tage Urlaub abgelden.

Urlaub weg? Nur nach Hinweis!

Der Urlaubsverfall (z. B. am 31. März des Folgejahres oder bei durchgehend Erkrankten 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres) tritt nur ein, wenn der Arbeitgeber rechtswirksam auf den Resturlaub und dessen Verfall hinweist. Deshalb sollten Sie darauf achten, ob Ihr Arbeitgeber dies zum Ende des Jahres bzw. zum Ende des Übertragungszeitraums tatsächlich getan hat. Der Hinweis an die betreffenden Mitarbeiter muss zu einem Zeitpunkt erfolgen, zu dem die Mitarbeiter ihren Urlaub noch nehmen könnten. Dabei gelten folgende Vorgaben:

1. Der Arbeitgeber muss konkret und in völliger Transparenz dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun.
2. Eine generelle Information an alle Mitarbeiter, dass noch nicht genommener Urlaub verfallen kann, genügt dabei nicht. Zulässig ist es, wenn Ihr Arbeitgeber die betreffenden Mitarbeiter über ihre Urlaubsansprüche und den drohenden Verfall per Textform unterrichtet. Unter die Textform fallen beispielsweise auch E-Mails. Die Unterrichtung darf allerdings nicht allgemein an die Belegschaft per Rund-E-Mail gerichtet sein. Darüber hinaus darf sie nicht im Arbeitsvertrag vorformuliert sein. Vielmehr muss der Hinweis in jedem Kalenderjahr rechtzeitig und individuell an jeden Arbeitnehmer erfolgen.
3. Diese Hinweispflichten hat Ihr Arbeitgeber auch für den Zusatzurlaub von schwerbehinderten Mitarbeitern.

Kündigungen | Lesezeit 6 Minuten

Vorsicht, wenn Ihr Arbeitgeber schwerbehinderte Kollegen krankheitsbedingt entlassen will

Langzeiterkrankungen können ein Kündigungsgrund sein – auch bei Mitarbeitern mit Schwerbehinderung. Allerdings sind die meisten Ihrer schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen zusätzlich vor einer Entlassung geschützt. Soll eine Langzeiterkrankung zur Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten führen, sollten Sie einige Punkte im Rahmen Ihrer Beteiligung besonders gründlich prüfen.

Möchte ein Arbeitgeber seinem schwerbehinderten Mitarbeiter kündigen, benötigt er die Zustimmung des Integrationsamts. Dieses wiederum holt Ihre Stellungnahme ein sowie die der Arbeitnehmervertretung und hört den schwerbehinderten Menschen an. Hat Ihr Arbeitgeber einen tragfähigen Kündigungsgrund, beachtet alle Formalitäten und die Kündigung steht in keinem Zusammenhang mit der Behinderung, wird die Zustimmung in der Regel erteilt. In dem Fall kann der Arbeitgeber die Kündigung nur innerhalb eines Monats erklären. Die eigentliche Kündigungsfrist muss dann noch mindestens vier Wochen betragen.

Nicht für alle schwerbehinderten Mitarbeiter

Voraussetzung für den erhöhten Kündigungsschutz ist der Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Gleichstellung zum Zeitpunkt der Kündigung. Die Beteiligung des Integrationsamtes ist aber nicht für alle schwerbehinderten Mitarbeitende nötig. Ausgenommen sind insbesondere schwerbehinderte Beschäftigte, die

1. noch nicht länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind,
2. das 58. Lebensjahr vollendet haben und Anspruch auf eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung aufgrund eines Sozialplanes haben.

Beteiligung der Arbeitnehmervertreter

Vom ersten Tag der Beschäftigung gilt außerdem: Abgesehen von der Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats sind Sie als Schwerbehindertenvertretung zwingend zu unterrichten und anzuhören. Ohne diese Anhörung ist die Kündigung unwirksam. Das bedeutet: Ihr Arbeitgeber benötigt zur beabsichtigten Kündigung eine Stellungnahme von Ihnen. Damit Sie diese abgeben können, muss Folgendes geschehen:

1. Ihr Arbeitgeber hat Sie umfassend zu informieren. Er muss Ihnen auch die Gründe für die Kündigung mitteilen.
2. Anschließend hört er Sie an. Anhörung bedeutet, dass er sich mit Ihnen zwar nicht beraten muss, also nicht verpflichtet ist, in einen Diskussionsprozess einzutreten, er muss Ihnen aber die Gelegenheit zu einer Stellungnahme geben und diese dann auch vor Ausspruch der Kündigung zur Kenntnis nehmen.



MEIN TIPP

Holen Sie sich Unterstützung

Durch die Unterrichtung und Anhörung bekommen Sie – je nachdem, welche Gründe Ihr Arbeitgeber für die Kündigung anführt – die Gelegenheit, auf Maßnahmen hinzuweisen, die aus Ihrer Sicht als Schwerbehindertenvertretung den Arbeitsplatz erhalten könnten. Dabei können Sie auch extern Rat einholen, z. B. zur Arbeitsplatzgestaltung beim Technischen Beratungsdienst des Integrationsamts oder bei den Rehabilitationsträgern. Nutzen Sie die Gelegenheit, um die betroffenen Kolleginnen und Kollegen optimal zu unterstützen.

Ihre Beteiligung ist übrigens formfrei möglich. Aus Gründen der Beweissicherung sollten Sie aber auf ein schriftliches Verfahren bestehen.

Keine vorgegebene Reihenfolge

In welcher Reihenfolge Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung, die SBV und das Integrationsamt beteiligen müssen, ist gesetzlich nicht vorgegeben. Aus praktischer Sicht ist es oft sinnvoll, zunächst die betriebsinternen Akteure zu beteiligen, also Betriebsrat/Personalrat und Sie, und danach einen Antrag beim Integrationsamt zu stellen.

Wie Sie Ihre Stellungnahme am besten formulieren

Ihre Stellungnahme spielt eine entscheidende Rolle bei der Kündigung eines schwerbehinderten Kollegen. Arbeiten Sie sie deshalb sorgfältig aus. Sehen Sie etwa eine Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung, sollten Sie das dem Integrationsamt unbedingt mitteilen. Für das Amt sind Ihre Informationen eine wertvolle Entscheidungshilfe, da Sie die Gegebenheiten und Abläufe in Ihrem Betrieb viel genauer kennen.

Äußern Sie sich nicht, entscheidet das Integrationsamt nach Aktenlage. Damit vergeben Sie aber wichtige Chancen für den Erhalt des Arbeitsplatzes Ihres Kollegen. In Ihre Stellungnahme sollten Sie einfließen lassen, ob nach Ihrer Meinung die Kündigung wirklich unausweichlich ist. Denn: Eine Kündigung muss für einen Arbeitgeber immer das letzte Mittel sein, egal, ob es um behinderte oder um nicht behinderte Mitarbeiter geht.

Langzeiterkrankungen als Kündigungsgrund

Die Erkrankung eines Mitarbeiters kann ein Kündigungsgrund sein. Es handelt sich dabei um einen „in der Person liegenden Grund“; diese Kündigung wird daher auch als „personenbedingte Kündigung“ bezeichnet.

! WICHTIG

Es kann auch schwerbehinderte Kollegen treffen

Nach einer Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung können auch schwerbehinderte Menschen oder Gleichgestellte krankheitsbedingt gekündigt werden.

Verschiedene Konstellationen können schließlich zu einer krankheitsbedingten Kündigung führen. Die folgenden Richtwerte sind nicht gesetzlich, sondern von der Rechtsprechung festgelegt:

1. Es handelt sich um eine lang andauernde Erkrankung. Das heißt, in den nächsten 24 Monaten ist kein Ende der Erkrankung absehbar.
2. Es hat zuvor häufige Kurzerkrankungen gegeben. Das heißt, der Arbeitnehmer hat in den letzten zwei bis drei Jahren jedes Jahr addiert mindestens sechs Wochen wegen Krankheit gefehlt.
3. Es gibt eine krankheitsbedingte Leistungsminderung. Das bedeutet, die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers ist dauerhaft mindestens um ein Drittel reduziert, und eine Stundenreduzierung oder andere Beschäftigung ist nicht möglich. Die Krankheit als solche ist dabei nicht der Kündigungsgrund. Entscheidend sind auch nicht die derzeitigen Auswirkungen der Krankheit auf den Betrieb. Maßgeblich sind vielmehr die betrieblichen und wirtschaftlichen Störungen infolge der zukünftig zu erwartenden krankheitsbedingten Ausfallzeiten.

Prüfung in 3 Stufen

An die krankheitsbedingte Kündigung sind hohe Maßstäbe anzulegen. Arbeitgeber müssen stets prüfen, ob es ein „milderes Mittel“ zur Kündigung gibt. Dieses können eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz sein oder auch Arbeitshilfen. Unternehmen haben dabei alle ihnen zumutbaren Maßnahmen auszuschöpfen. Bei der personenbedingten Kündigung eines schwerbehinderten Menschen gelten besonders strenge Anforderungen.

Entsprechend der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z. B. Urt. v. 29.04.1999, Az. 2 AZR 431/98) muss Ihr Unternehmen oder Ihre Dienststelle die soziale Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung in den folgenden drei Stufen prüfen:

1. Es muss eine negative Gesundheitsprognose vorliegen.
2. Die Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen muss erheblich sein.

3. Die Interessenabwägung zwischen den Interessen des Unternehmens und den Interessen des Mitarbeiters muss zu Ungunsten des Beschäftigten ausfallen

! WICHTIG

Hier spielt das BEM eine Rolle

Ist Ihr Unternehmen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) verpflichtet (s. S. 4/5), erfüllt diese Pflicht aber nicht, hat es im Rahmen der krankheitsbedingten Kündigung schlechte Karten. Der Arbeitgeber muss in solchen Fällen nämlich detailliert darlegen, dass keine Möglichkeit bestand, die Kündigung durch angemessene mildere Mittel zu vermeiden. Darüber hinaus besteht die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein BEM entbehrlich war.

Die krankheitsbedingte Kündigung ist nur zulässig, wenn Ihrem Unternehmen kein zumutbares milderes Mittel zur Vermeidung der Kündigung zur Verfügung steht. Als „Mittel“ muss zuerst die Versetzungsmöglichkeit auf einen anderen Arbeitsplatz geprüft werden. Auch zumutbare Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen müssen geprüft werden. Ebenso ist der Einsatz von Arbeitshilfen unter Umständen ein milderes Mittel, zumal Arbeitgebende hierfür ggf. eine Förderung beziehen können.

Beteiligung von Betriebs-/Personalrat

Die krankheitsbedingte Kündigung ist normalerweise eine ordentliche, also fristgemäße Kündigung. Hier haben Betriebs- und Personalrat ein echtes Mitwirkungsrecht. Die Beteiligung muss folgendermaßen geschehen:

1. Die Arbeitnehmervertretungen sind über die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber zu informieren. Das muss rechtzeitig und umfassend geschehen.
2. Es folgt eine ausführliche Erörterung der Kündigungsabsicht zwischen Unternehmen und Betriebs-/Personalrat. Dieser kann auch auf die Erörterung verzichten.
3. Die zuständige Arbeitnehmervertretung kann gegen die beabsichtigte Kündigung Einwendungen erheben. Will sie das tun, muss sie sich innerhalb einer Frist von zehn Arbeitstagen äußern. Ein längeres Schweigen gilt als Zustimmung.
4. Die Äußerung muss im Rahmen eines ordnungsgemäßen Beschlusses unter Angabe konkreter Tatsachen so gestaltet sein, dass das Vorliegen eines der Widerspruchsgründe als möglich erscheint. Nur dann muss der Arbeitgeber den Gekündigten auf dessen Verlangen auch nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Prozesses zu unveränderten Bedingungen weiterbeschäftigen (§ 85 Abs. 2 Bundespersonalvertretungsgesetz).
5. Ihr Arbeitgeber darf die Kündigung erst aussprechen, wenn das Mitwirkungsverfahren beendet ist.

Definitionen | Lesezeit 2 Minuten

Was sind Langzeiterkrankungen? An diesen Vorgaben können Sie sich orientieren

Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Bandscheibenleiden, Erschöpfungssyndrome: Diese und viele andere Leiden können in eine Langzeiterkrankung münden. Woran erkennen Sie, wann Sie aufmerksam werden sollten? Lesen Sie hier, nach welchen Begriffsbestimmungen Sie sich richten können.

Eine klare juristische Definition für eine Langzeiterkrankung gibt es nicht. In der Praxis werden Arbeitnehmer häufig dann als „langzeitkrank“ bezeichnet, wenn sie länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind. Zu diesem Zeitpunkt endet die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers, und der betreffende Mitarbeiter erhält Krankengeld von seiner Krankenkasse (s. S. 7). Auch für das BEM spielt die Sechswochenfrist eine wichtige Rolle (s. S. 5). Sie können sich an dieser Frist also grundsätzlich orientieren, wenn es darum geht, aufmerksam zu werden oder gar erste Handlungsschritte einzuleiten.

Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung

Sozialversicherungsrechtlich ist Krankheit ein regelwidriger körperlicher, seelischer oder geistiger Zustand, der eine Be-

handlung im Sinne von medizinischer Therapie und Pflege erfordert und eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben kann (§ 27 SGB V). Die Ursache der Krankheit ist bedeutungslos und kann etwa eine Infektion sein, ein Unfall oder eine Sucht. Im Gegensatz zu einer Behinderung ist eine Krankheit normalerweise ein vorübergehender Zustand. Eine Langzeiterkrankung geht aber oft in eine Behinderung über. Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der betreffende Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist, seiner Arbeit nachzugehen, oder der Beschäftigte zwar imstande ist, zu arbeiten, die Ausübung der Tätigkeit für ihn aber ein Gesundheitsrisiko darstellt. Maßgeblich ist die ärztliche Einschätzung, die sich in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) widerspiegelt. Die AU hat eine hohe Beweiskraft und muss von Ihrem Arbeitgeber zunächst akzeptiert werden.

Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde: Schreiben Sie uns!

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen an redaktion@die-sbv.de – Eine persönliche Antwort erreicht Sie binnen 3 Werktagen.

Onlinebereich:

Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Alle Arbeitshilfen wie Muster-Schreiben, Checklisten und Übersichten und auch die Ausgaben können Sie hier herunterladen: www.adjuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr unser Netzwerktreffen zur Weiterbildung, Vernetzung und zum Austausch.



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!