ausweislich der EuGH-Rechtsprechung immerhin der Nachweis erforderlich, dass durch den Kontrollverlust auch ein tatsächlicher immaterieller Schaden entstanden ist.[53] Insoweit hinterlässt das BAG-Urteil Fragezeichen: Das BAG stellt zunächst fest, dass „der – selbst kurzzeitige – Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten […] einen immateriellen Schaden iSv Art. 82 Abs. 1 DSGVO darstellen [kann], der einen Schadensersatzanspruch begründet, *sofern die betroffene Person den Nachweis erbringt, dass sie tatsächlich einen solchen Schaden – so geringfügig er auch sein mag – erlitten hat*".[54] Der nun an Ausführungen zum tatsächlichen Schaden interessierte Leser wird jedoch enttäuscht: Denn Ausführungen zum tatsächlichen Schaden finden sich nicht. Nun mag das BAG davon ausgegangen sein, dass sich Tatsachenfeststellungen im vorinstanzlichen Urteil des LAG finden, die die Entscheidung wohl tragen werden. Das LAG hatte aber gar keine Sachverhaltsfeststellungen hierzu getroffen, weil es für sein Urteil – Klageabweisung mangels Schadenskausalität – keine derartigen Feststellungen treffen musste. Das BAG – übrigens anders als der BGH[55] – subsumiert aus den Feststellungen der Vorinstanzen nicht, ob der Kläger einen Schaden, ob berechtigt oder nicht, befürchtet hat. Ein Schaden mag zwar naheliegen. Ein naheliegender Schaden ist aber rechtlich gewendet kein Schaden, zumal wenn die Darlegungs- und Beweislast, wie hier, den Kläger trifft. Das BAG nimmt weder auf Sachverhaltsfeststellungen des LAG Bezug, noch gibt es solche Sachverhaltsfeststellung überhaupt: Das LAG erwähnt zwar in den Erwägungsgründen, was der Kläger zur Begründung seines Schadens vorträgt.[56] Ob dieser Vortrag aus Sicht des LAG feststeht, geht daraus nicht hervor. „Festgestellt" im Sinne eines „feststehenden Sachverhalts" ist der Klägervortrag im LAG-Urteil gerade nicht. Den Begriff „Kontrollverlust" verwendet das LAG nicht einmal. Dies dürfte auch revisionsrechtlich vor dem Hintergrund von § 72 Abs. 5 ArbGG iVm §§ 559, 563 Abs. 1 S. 1 ZPO Fragen aufwerfen, weil das BAG trotz unklarer Sachverhaltsfeststellungen selbst entschieden und die Sache nicht zurückverwiesen hat. Neben dieser prozessual „innovativen" Vorgehensweise ist materiell-rechtlich zu hoffen, dass das BAG zeitnah Gelegenheit bekommen wird, den Begriff „Kontrollverlust" und dessen Verhältnis zum Schaden für das Arbeitsrecht stärker zu konturieren.

Bei der Bemessung der Schadensersatzhöhe berücksichtigt das BAG – nachvollziehbar – die Sensibilität der betroffenen personenbezogenen Daten unterhalb der Schwelle des Art. 9 DSGVO, den größeren, allerdings im Konzern begrenzten Empfängerkreis und die Dauer des Kontrollverlustes.[57] Vieles spricht dafür, dass die Rechtsprechung die abwägbaren Kriterien hier sukzessive herausarbeiten und damit eine rechtssichere Handhabung ermöglichen wird.

IV. Fazit und Ausblick

Das BAG-Urteil hat „Höhen und Tiefen". Die Höhen zeichnen sich durch einige praxiserhebliche Klarstellungen aus: Ein Konzernprivileg sieht die DSGVO nicht vor. Interessant und gelungen sind die Ausführungen zum Rechtscharakter und zur Rolle von Betriebsvereinbarungen in der „datenschutzrechtlichen Normenhierarchie". Die Tiefen des Urteils dürften viele jedoch etwas ratlos zurücklassen. Das BAG vermeidet eine endgültige Entscheidung dazu, wie mit § 26 BDSG vor dem Hintergrund des neben Art. 88 Abs. 2 DSGVO stehenden Normwiederholungsverbots umzugehen ist. Aus schadensrechtlicher Sicht ist das Urteil im Ergebnis möglicherweise richtig, schafft jedenfalls in der Begründung aber keine Klarheit. Unsicherheit dürfte – neben den prozessualen Fragezeichen, die das Urteil zurücklässt – insbesondere im Hinblick auf die Frage bestehen bleiben, wann ein Kontrollverlust von Daten nun in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung als Schaden klassifiziert wird. Nimmt man die Aussagen des BAG für den Moment ernst, so sind nach Ansicht des BAG wohl – ohne weiteren Sachvortrag – die Begriffe „Behauptung Kontrollverlust" und „Schaden" deckungsgleich. So weit geht – nach dem oben dargelegten Verständnis – der EuGH nicht. Zur Erlangung von mehr Rechtsklarheit im Beschäftigtendatenschutzrecht bleibt zu hoffen, dass das Urteil nicht das vielzitierte „letzte Wort" war. ■

53 EuGH 4.10.2024 – C-200/23, NJW 2025, 40 Rn. 37 – Agentsia po vposvaniyata.
54 BAG 8.5.2025 – 8 AZR 209/21, NZA 2025, 1248 Rn. 24 (Hervorh. d. Verf.).
55 BGH 11.2.2025 – VI ZR 365/22, NJW 2025, 1656 Rn. 15 f.
56 LAG Baden-Württemberg 25.2.2021 –17 Sa 37/20, ZD 2021, 436 Rn. 57 und 84 ff.
57 BAG 8.5.2025 – 8 AZR 209/21, NZA 2025, 1248 Rn. 29.

Kurzbeiträge und Informationen

23. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht

Im vergangenen Jahr fand das 23. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht am 16. Oktober 2025 unter dem Titel „Krankheit im Arbeitsverhältnis: Prävention und Risikozuweisung" statt. Die wie jedes Jahr gemeinsam vom *Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e. V.* und dem *Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen* veranstaltete Tagung erfreute sich auch in ihrer jüngsten Ausgabe großer Beliebtheit. Begrüßen konnten die Veranstalter erneut ein dieses Jahr rund 130 Personen umfassendes Publikum, das sich aus verschiedensten Arbeitsfeldern zusammensetzte und an diesem Tag aus ganz Deutschland und sogar über die Bundesgrenze hinweg seinen Weg nach Göttingen fand. Dem inzwischen ehemaligen Vorsitzenden des Fördervereins Prof. em. Dr. *Hansjörg Otto* (Universität Göttingen) war es dabei zunächst vorbehalten, die Gäste der Veranstaltung in Göttingen zu begrüßen, eine kurze Einführung in die Thematik des Tages vorzunehmen und den Zuhörern einen ersten Überblick über die folgenden Vorträge zu verschaffen. Sodann übernahm sein Nachfolger als Vorsitzender des Fördervereins, Prof. Dr. *Rüdiger Krause* (Universität Göttingen), der zusammen mit Prof. Dr. *Olaf Deinert* (Universität Göttingen) die Veranstaltung leitete, das Wort und stellte zunächst noch einmal die Besonderheit der Tagungsreihe Göttinger Forum zum Arbeitsrecht heraus, indem er den Charme der Veranstaltung betonte, der sich aus dem Aufeinandertreffen der Betrachtung rechtsdogmatischer Grundlagen sowie der empirischen Wirklichkeit speise, was sich nicht zuletzt im breiten Spektrum der Referenten widerspiegele.

Entsprechend war es an Dr. *Sophie-Charlotte Meyer* (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund), mit ihrem Vortrag „Entwicklung des Krankenstandes und Lösungsvorschläge" den inhaltlichen Aufschlag des Tages auszuführen. Ihr Vortrag war gegliedert in die zentralen Fragen „Wie haben

sich die krankheitsbedingten Fehlzeiten in den letzten Jahren in Deutschland entwickelt?“ sowie „Welche Unterschiede gibt es zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen und was können wir aus den Zahlen lernen?“. Den Abschluss des Vortrags bildete die hierauf aufbauende Betrachtung, wie eine gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung bei der Reduktion krankheitsbedingter Fehlzeiten helfen kann. Gleich zu Beginn warb *Meyer* dafür, die Entwicklung der Fehlzeiten differenziert zu betrachten und sich nicht von medialen Schlagzeilen hinsichtlich der oftmals zu einseitigen Einordnung der Zahlen in Bezug auf die Entwicklung der Fehlzeiten leiten zu lassen. Auf der Zeitleiste der Entwicklung der Fehlzeiten für den Zeitraum 2013 bis 2023 seien zwar auffällige Sprünge ersichtlich, für diese gebe es allerdings andersartige Begründungen als eine tatsächlich sprunghafte Erhöhung der Fehlzeiten der Arbeitnehmer. Genannt wurde insofern zum einen die Definitionsanpassung bei der Erfassung der Fälle ab dem Jahr 2016 und zum anderen die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zum 1. Januar 2022, welche in erster Linie die nunmehr direkte Übermittlung der Krankmeldung an die Krankenkassen bewirke und es deshalb nahelege, dass zuvor in Ermangelung einer umfassenden Weiterleitung der Krankmeldungen eine Untererfassung der tatsächlichen Fehlzeiten vorlag. Insbesondere kürzere Fehlzeiten könnten seitdem besser erfasst werden. Als übergreifende Herausforderung im Umgang mit den Daten nannte *Meyer* die fehlende Einheitlichkeit der Datengrundlage. So seien schon im nationalen Kontext die Daten aufgrund des Rückgriffs auf Daten einzelner gesetzlicher Krankenkassen sowie des Bestehens bestimmter Versichertenstrukturen selektiv. Betriebsdaten könnten insoweit ein klareres Bild zeichnen, als diese auch Kurzzeit-Arbeitsunfähigkeit ohne Krankschreibung erfassten. Hinsichtlich der internationalen Vergleichbarkeit sei festzuhalten, dass Daten vor allem aufgrund institutioneller Unterschiede kaum miteinander vergleichbar seien. Trotz dieser Probleme betreffend das Datenmaterial könnten dennoch gerade bei Betrachtung der Beschäftigtengruppen einige Differenzen ausgemacht werden. So seien insbesondere bei sog. Interaktionsarbeit in den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen oder Erziehung und Unterricht deutlich erhöhte Zahlen festzustellen. Betrachte man die Fehlzeiten nach Altersgruppen, sei auffällig, dass Ältere zwar tendenziell seltener krankheitsbedingt ausfielen, dafür aber längere Fehlzeiten aufwiesen, was in erster Linie auf chronische Erkrankungen zurückführbar sei. Nicht zuletzt auch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen ließen sich Auswirkungen auf Fehlzeiten feststellen. Als Auffälligkeit könne insofern benannt werden, dass beispielsweise hoher Termin- und Leistungsdruck oder fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte ebenso einen negativen Einfluss auf die Fehlzeiten haben wie das Nichtbestehen der Möglichkeit, sich seine Arbeit selbst einteilen oder diese planen zu können. Im abschließenden Teil des Vortrags widmete sich *Meyer* sodann denkbaren Lösungsansätzen zur Vermeidung krankheitsbedingter Fehlzeiten. Hierbei seien betriebsinterne systematische Krankenstandsanalysen ebenso wichtig wie Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung mit dem Ziel der Stärkung der Gesundheitskompetenz. Von Bedeutung sei weiterhin eine altersgerechte Arbeitsgestaltung sowie die Schlüsselfunktion von Führungskräften zum einen in ihrer Vorbildfunktion und zum anderen bezüglich ihrer Verantwortung in puncto Arbeitsgestaltung.

Im darauffolgenden Vortrag referierte VPräsBAG a. D. Dr. *Rüdiger Linck* über „Neuere Entwicklungen im Bereich der Entgeltfortzahlung“. Nach der Klärung einiger Grundbegriffe widmete *Linck* sich zentral der Fortsetzungserkrankung und der Einheit des Verhinderungsfalls, um im späteren Verlauf den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowie die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in den Blick zu nehmen. Zu Anfang seines Vortrags thematisierte *Linck* die unabdingbaren Grundlagen des Entgeltfortzahlungsrechts und erläuterte, was in diesem Sinne unter den Begriffen Krankheit und Arbeitsunfähigkeit zu verstehen und wie der gesetzlich in § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG geregelte Normalfall der Entgeltfortzahlung ausgestaltet sei. Der dort normierte Anspruch auf Entgeltfortzahlung für eine Dauer von grundsätzlich sechs Wochen spiegele dabei die sozioökonomische Grundentscheidung des Gesetzgebers wider, dass es dem Arbeitgeber für eben diesen Zeitraum zumutbar sei, das Gehalt weiterzuzahlen. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG sei damit Ausfluss des Sozialstaatsprinzips. Darauf aufbauend wurde das Augenmerk sodann auf die Fortsetzungserkrankung sowie die damit einhergehenden praktischen Probleme, denen der Arbeitgeber mit Blick auf die Beweislast begegnet, gerichtet. Grundlegend sei hier die Regelung des § 3 Abs. 1 S. 2 EFZG, wonach der Arbeitnehmer nur unter den dort normierten Voraussetzungen einen weiteren Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, wenn er infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig wird. Bezüglich des Vorliegens einer solchen Fortsetzungserkrankung sei der Arbeitgeber beweisbelastet, rein tatsächlich begegneten ihm hierbei aber regelmäßig erhebliche Schwierigkeiten, da er über den Grund der Arbeitsunfähigkeit im Allgemeinen in Unkenntnis gelassen sei. Zwar bestehe insoweit grundsätzlich Abhilfe über den § 69 Abs. 4 SGB X, wonach der Arbeitgeber die entsprechenden Informationen über eine Mitteilung der Krankenkasse erhalten könne. Gleichwohl bestünden diesbezüglich Probleme bei privat versicherten Arbeitnehmern, für die diese Norm keine Anwendung finde. Zudem sei die wertende Mitteilung der Krankenkasse für den Arbeitgeber nicht überprüfbar. Um diesem Dilemma des Arbeitgebers adäquat zu begegnen, gelte eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Demnach könne der Arbeitgeber der durch ärztliche Bescheinigung erfolgenden Darlegung des Arbeitnehmers, dass keine Fortsetzungserkrankung bestehe, mit Bestreiten entgegentreten, woraufhin der Arbeitnehmer zum Tatsachenvortrag angehalten sei, der erkennen lassen müsse, dass keine Fortsetzungserkrankung vorgelegen habe. In diesem Kontext seien die behandelnden Ärzte regelmäßig von der Schweigepflicht zu entbinden. Sodann beleuchtete *Linck* die Problematik der Einheit des Verhinderungsfalls, wonach kein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehe, sondern dieser auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt bleibe, wenn eine weitere Erkrankung zu einem Zeitpunkt auftrete, an dem die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung noch nicht beendet gewesen sei. Zum Abschluss des Vortrages wurde dann noch der Beweiswert der AU-Bescheinigung in unterschiedlichen Konstellationen unter die Lupe genommen. In Bezug auf die elektronische AU sei dabei entsprechend der Gesetzesbegründung von einem geringeren Beweiswert auszugehen. Bezüglich der parallelen Aushändigung einer Papierbescheinigung, welche als gesetzlich vorgesehenes Beweismittel mit dem bekannten hohen Beweiswert verbleibe, treffe den Arbeitnehmer die Obliegenheit nach § 5 Abs. 1a S. 2 EFZG.

Mit ihrem Vortrag „Kündigungsvermeidung und Kündigung bei Krankheit“ fokussierte Prof. Dr. *Wiebke Brose*, LL. M. (Köln/Paris I) sodann die stufenweise Wiedereingliederung (stW) sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement (bEM). Erstere sei ursprünglich aus dem „Hamburger Modell“ entwickelt worden und finde ihre gesetzliche Grundlage in § 74 SGB V und § 44 SGB IX, wobei die erstgenannte Norm die ursprüngliche Regelung darstelle und die Krankenkasse als Reha-Träger vorsehe und § 44 SGB IX eine nachträglich eingeführte Klarstellung in Bezug auf die Zuständigkeit weiterer Reha-Träger wie beispielsweise die gesetzliche Unfallversicherung sei. *Brose* stellte in der Folge die Voraussetzungen einer stW heraus, zu denen zunächst die Arbeitsunfähigkeit und ein bestehendes Arbeitsverhältnis sowie verbleibendes Restarbeitsvermögen gehörten. Weiterhin brauche es eine ärztliche Bescheinigung mit Stellungnahme über Art und Umfang der noch möglichen Tätigkeit, über die stufenweise Wiederaufnahme der Tätigkeit müsse eine verbesserte Wiedereingliederung zu erwarten und es müsse eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitneh-

mer und Arbeitgeber geschlossen sein. Letztere sei dabei eine Vereinbarung sui generis. Als Besonderheit in Abweichung von der grundsätzlich bestehenden Freiwilligkeit des Abschlusses einer solchen Vereinbarung bestünde bei Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung eine dahingehende Pflicht. Umstritten sei weiterhin die Rechtsnatur der Wiedereingliederungsvereinbarung, wobei dies insofern von hoher praktischer Bedeutung sei, als davon abhängig sei, ob ein Anspruch auf ergänzende Leistungen wie beispielsweise die Übernahme von Fahrtkosten besteht. Als weiterer wichtiger Baustein zur Kündigungsvermeidung diene auch das bEM, welches für alle Beschäftigten greife und seine rechtliche Grundlage in § 167 Abs. 2 SGB IX finde. Voraussetzung sei hierfür eine länger als sechs Wochen andauernde Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres. Für die Durchführung des bEM bedürfe es weiterhin der Zustimmung des Beschäftigten, umstritten sei hingegen die Rolle des Betriebsrats. Im Weiteren kam *Brose* dann noch auf die Auswirkungen der stW und des bEM bei der Kündigung wegen Krankheit zu sprechen, die sich insbesondere im Rahmen der Negativprognose und der vorzunehmenden Interessenabwägung zeigten. So könne weder bei erfolgreichen noch bei noch laufenden Verfahren eine Negativprognose angenommen werden, sondern grundsätzlich nur bei erfolgloser stW oder erfolglosem bEM. Im Rahmen der Interessenabwägung sei zu beachten, dass die Kündigung immer ultima ratio sei, der Arbeitgeber demzufolge mögliche, zumutbare und geeignete Maßnahmen ergreifen müsse, die hülfen, die Kündigung zu vermeiden. Exemplarisch am Beispiel des bEM wurde sodann aufgezeigt, dass dieses zwar weder formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung noch mildere Maßnahme sei, allerdings zur Erkennung und Entwicklung milderer Mittel beitrage. Insofern bestünden in Abhängigkeit von ordnungsgemäßer Durchführung einerseits oder fehlerhafter bzw. unterlassener Durchführung eines bEM andererseits erhebliche Auswirkungen hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers für die Kündigung.

Im weiteren Verlauf war es an *Matthias Metzger* (Leiter Safety and Health Group Continental), mit seinem Vortrag „Herausforderungen der unternehmerischen Praxis aus Unternehmens- und Betriebsratssicht" den Blick des Publikums auf die Unternehmenspraxis zu lenken. Dabei präsentierte er zunächst die drei seinen Vortrag prägenden Leitfragen „Warum ist Krankheit im Arbeitsverhältnis ein relevantes Thema?", „Was sind die relevanten Fakten?" und „Was können die Betriebe tun?". Die erste der Leitfragen aufgreifend stellte *Metzger* dar, dass aus Unternehmenssicht der eigentliche finanzielle Schaden nicht in der Entgeltfortzahlung arbeitsunfähiger Mitarbeiter, sondern in der verringerten Produktivität liege. Diesbezügliche Kosteneffekte seien beispielsweise Umsatzverluste, unfreiwillige Projektverlängerungen oder die Einstellung zusätzlich notwendiger Mitarbeiter. Ebenso wie *Meyer* in ihrem Vortrag appellierte *Metzger* an die Zuhörer, die Zahlen betreffend den Krankenstand differenziert zu betrachten, machte aber deutlich, dass die Zahlen in Deutschland gleichwohl einen gewissen Handlungsbedarf mit sich brächten. Dennoch könne bei diesem Thema nicht mit isolierten Vorschlägen alleine, die – wie die Wiedereinführung eines Karenztages – große mediale Aufmerksamkeit erhielten, Abhilfe geschaffen werden. Vielmehr seien die Schlüssel zur Verbesserung der Situation eine konsistente (betriebs-/unternehmensinterne) Datenerhebung sowie das dauerhaft stringente Handeln in Orientierung an einem bewährten Wirkungsmodell, bestehend aus den Bereichen „Prävention, Coping, Eingliederung und Stabilisation". Dies würde konkret Elemente wie Ergonomie, Gesundheitskompetenz und Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses durch befragungsbasierte Dialoginstrumente, gleichzeitig aber beispielsweise auch ein Employee Assistant Program, eine Optimierung des bEM oder auch die Nachverfolgung von Langzeit-AU zur Stabilisation umfassen. Anhand eines entsprechenden Schaubilds verdeutlichte *Metzger* die unterschiedlichen Risiken hinsichtlich Krankheit und betonte, dass insbesondere in Bezug auf personale und Arbeitsrisiken große Einflussmöglichkeiten aus Arbeitgebersicht bestünden, schon die Ursachen von Arbeitsunfähigkeit einzudämmen. Anhand unternehmensinterner Auswertungen zeigte er auf, welche positiven wie negativen Effekte auch und gerade auf das Thema Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern bestünden. Zu Abschluss seines Vortrags appellierte er an die „Betriebsgemeinschaft" in gemeinsamer Umsetzung aller beteiligten Akteure, nachhaltig und mutig neue Wege zu gehen.

Zuletzt referierte Prof. Dr. *Diana Niksova* (Universität Innsbruck) über den „Umgang mit Krankheit im Arbeitsverhältnis aus rechtsvergleichender Sicht". Zunächst warf sie dabei ebenfalls einen Blick auf die zugehörigen Zahlen in Deutschland, wobei sie unterschiedliche Parameter ansprach und insofern ein differenziertes Bild zeichnete. Nachfolgend wurden dann Rechtsvergleiche hinsichtlich unterschiedlicher Aspekte wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber, Leistungen der Sozialversicherung oder auch Prävention vorgenommen. Bezüglich der Entgeltfortzahlung betonte *Niksova* im Allgemeinen das Bestehen bedeutender Unterschiede bei der Dauer und Höhe, aber auch bezüglich Wartezeiten und Karenztagen oder auch hinsichtlich der Möglichkeit einer Teilarbeitsunfähigkeit. Betrachte man die Dauer der Entgeltfortzahlung, sei die Niederlande mit einer extrem langen Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber von bis zu zwei Jahren absoluter Spitzenreiter. Das andere Extrem stellten in dieser Hinsicht Litauen und Bulgarien dar, in denen jeweils eine arbeitgeberseitige Entgeltfortzahlung von nur zwei respektive drei Tagen vorgesehen sei. Während in einigen Ländern, zu denen unter anderem auch Österreich gehöre, eine Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 % vorgesehen sei, gäbe es in vielen anderen europäischen Staaten nur eine anteilige Entgeltfortzahlung in unterschiedlicher Höhe. Sodann widmete sich *Niksova* der Frage nach einer möglichen Korrelation zwischen großzügigen Entgeltfortzahlungsmodellen und einer höheren Anzahl an bezahlten Fehltagen, wofür sie exemplarisch Spanien und Österreich für einen Vergleich herausgriff. Dafür referierte sie zunächst umfassend über das österreichische Modell im Zusammenspiel mit dem Sozialversicherungsrecht und stellte es dem weit weniger großzügigen Modell Spaniens gegenüber, das unter anderem drei Karenztage und lediglich kurzzeitige, anteilige Entgeltfortzahlung in Höhe von 60 % der Bemessungsgrundlage vorsehe. Zumindest in diesem ausgewählten Beispiel sei insofern keine Korrelation erkennbar, habe Spanien im Mittel doch bedeutend mehr bezahlte Fehltage als Österreich. Im Weiteren betrachtete *Niksova* immer wieder diskutierte Steuerungsoptionen wie einen Karenztag oder auch eine Anwesenheitsprämie für gesunde Arbeitnehmer. Bei beiden überwögen rechtspolitisch aber wohl die Nachteile, die namentlich vor allem Präsentismus und ein langfristig erhöhter Krankenstand sowie die Benachteiligung unterer Einkommensgruppen seien. In puncto Teilarbeitsunfähigkeit zog *Niksova* Schweden und Norwegen als Beispiele heran, in denen diese zum Teil gesetzlich verankert sei. Schweden habe in diesem Zusammenhang dabei eher den Arbeitnehmer und seine Möglichkeit, eine andere Tätigkeit aufzunehmen, im Blick, wohingegen in Norwegen eher der Fokus auf Anpassungsmöglichkeiten des aktuellen Arbeitsplatzes liege. Im Fazit betonte *Niksova* die Wichtigkeit systemischer Prävention und früher Intervention, die langfristig gegenüber reinen Leistungskürzungen erfolgversprechender seien.

In ihrem Schlusswort ließ *Petra Linnemann* (Geschäftsführerin des BAVC) die Vorträge noch einmal kurz Revue passieren und richtete ihren Dank an die Referenten und Teilnehmer der Tagung. Das 24. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht wird am 22. Oktober 2026 stattfinden.

Felix Christian Iber, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen