

Ländern schon kenne. Mit Blick auf die Möglichkeit der Ratenauszahlung der erworbenen Ansprüche sagte sie: Oberstes Ziel solle es sein, das „Langlebigkeitsrisiko“ abzudecken. Das erfolge durch eine Verrentung der Ansprüche statt durch eine Auszahlung. Im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen sei im Bereich der Betriebsrenten bislang relativ wenig erreicht worden, sagte Gesa Bruno-Latocha von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Das hänge mit der „sehr schlechten Tarifbindung“ zusammen. Die Lösung des Problems finde sich bei einem Blick in die Nachbarländer. Diese nutzten in der Regel das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. In Deutschland gebe es leider eine sehr lang tradierte Blockade „dieses international sehr bewährten Instrumentes“, sagte die GEW-Vertreterin.

(Quelle: heute im bundestag)

Veranstaltungsberichte

23. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht

Am 16.10.2025 veranstaltete der Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e.V. zusammen mit dem Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen zum Thema „Krankheit im Arbeitsverhältnis – Prävention und Risikozuweisung“ das 23. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht. Neben einer Reihe spannender Fachvorträge bot das Forum den rund 130 Teilnehmenden Gelegenheit für intensive und angeregte Diskussionen, die von dem künftigen Vorsitzenden des Fördervereins Prof. Dr. Rüdiger Krause (Universität Göttingen) und Prof. Dr. Olaf Deinert (Universität Göttingen) geleitet wurden. Zu Beginn der Veranstaltung begrüßte Prof. em. Dr. Hansjörg Otto (Universität Göttingen), der bislang den Vorsitz des Fördervereins innehatte, die teilweise überregional angereisten Teilnehmenden aus den verschiedensten Branchen und Berufen und gab neben einer thematischen Einführung auch bereits einen kurzen Ausblick auf das kommende 24. Göttinger Forum, das am 22.10.2026 stattfinden soll.

Anschließend referierte Dr. Sophie-Charlotte Meyer (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA, Dortmund) zum Thema „Entwicklung des Krankenstandes und Lösungsvorschläge“. Nach einem einleitenden Blick auf mediale Schlagzeilen, in denen Deutschland teils als „Paradies für Blaumacher“ oder „krankes Land“ bezeichnet wird, vermittelte Meyer zunächst einen Überblick zur Entwicklung der Fehlzeiten in Deutschland. Wie sie unter Verweis auf die von der BAuA zusammengeführten Daten verschiedener gesetzlicher Krankenversicherungen erläuterte, seien die Fehlzeiten in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Meyer betonte jedoch, dass diese statistischen Veränderungen – anders als in den Medien dargestellt – nicht zwingend auf einen tatsächlichen Anstieg der Fehlzeiten zurückzuführen seien, sondern vielmehr auf äußere Einflüsse, wie etwa veränderte Erhebungsmethoden der administrativen Daten. Der starke Anstieg der Fehlzeiten im Jahr 2022 sei vorrangig durch die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) und der damit einhergehenden besseren Erfassung, insbesondere von kurzzeitigen (Atemwegs-)Erkrankungen, verursacht. Zugleich wies Meyer darauf hin, dass weiterhin Lücken in der Datenbasis bestünden. Schon im nationalen Kontext seien die verfügbaren Informationen selektiv, weil sie auf der Erhebung einzelner gesetzlicher Krankenkassen basierten. Da Krankschreibungen zudem in der Regel erst ab dem vierten Krankheitstag erforderlich seien, würden kurzzeitige Erkrankungen weiterhin nur lückenhaft erfasst. Aufgrund institutioneller Unterschiede zwischen den Ländern sei zudem ein internationaler Vergleich der Zahlen kaum möglich. Meyer hob jedoch hervor, dass sich aus den Zahlen trotz bestehender Einschränkungen wertvolle Erkenntnisse gewinnen ließen. Insbesondere ermögliche die differenzierte Betrachtung der Fehlzeiten nach Branche, Alter und Erkrankungsart sowie die Berücksichtigung des Zusammenhangs zwischen bestimmten Ar-

beitsbedingungen – etwa eines hohen Termin- und Leistungsdrucks oder mangelnder Unterstützung durch Vorgesetzte – und hohen Fehlzeiten Rückschlüsse auf geeignete Präventions- und Reduktionsmaßnahmen. Abschließend stellte Meyer Lösungsansätze zur Reduktion der Fehlzeiten bzw. Denkanstöße für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung vor. Sinnvoll seien eine systematische Krankenstandsanalyse im Betrieb, regelmäßige Mitarbeiterbefragungen sowie innerbetriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, an denen es bislang in vielen Unternehmen noch fehle. Angesichts des demographischen Wandels sei zudem eine alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung von zentraler Bedeutung. Dabei betonte Meyer außerdem, dass Führungskräfte als Vorbilder und Gestalter gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen eine Schlüsselfunktion einnehmen könnten.

Im Anschluss gab der ehemalige Vizepräsident des BAG, Dr. Rüdiger Linck, einen Einblick in die neueren Entwicklungen im Bereich der Entgeltfortzahlung. Er stellte zunächst die Grundbegriffe des Entgeltfortzahlungsrechts „Krankheit“, „Arbeitsunfähigkeit“ und „Monokausalität“ dar und erläuterte den Regelfall nach § 3 I 1 EFZG. Dieser spiegelte die Grundsentscheidung des Gesetzgebers wider, dass es dem Arbeitgeber im Krankheitsfall eines Arbeitnehmers für sechs Wochen bzw. 42 Kalendertage zumutbar sei, eine Entgeltfortzahlung zu leisten. Im Weiteren nahm Linck die Themen Fortsetzungserkrankung (§ 3 I 2 EFZG) und Einheit des Verhinderungsfalles in den Blick. Er stellte dabei die Rechtsprechung des BAG dar, wonach im Fall der Fortsetzungserkrankung die Beweis- bzw. Feststellungslast den Arbeitgeber treffe, während sie bei der Einheit des Verhinderungsfalles bei dem Arbeitnehmer liege. Ein besonderes Augenmerk legte Linck auf das Problem, dass der Arbeitgeber regelmäßig keine Kenntnisse von der Ursache der Arbeitsunfähigkeit habe. Zu lösen sei dies in beiden Fällen über eine gestufte Darlegungs- und Beweislast, wobei der Arbeitnehmer nähere, zumindest laienhafte Angaben zu seiner Erkrankung machen müsse. In diesem Zusammenhang sei regelmäßig auch eine Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht erforderlich. Im Anschluss erfolgte eine vertiefte Erörterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Linck betonte, dass einer ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung grundsätzlich ein hoher Beweiswert zukomme. Der Arbeitgeber könne diese nicht durch einfaches Bestreiten mit Nichtwissen erschüttern, sondern müsse Umstände vortragen, die ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers aufkommen lassen. In diesem Zusammenhang ging Linck auch auf aktuelle Entwicklungen ein. Dabei beleuchtete er kritisch den Beweiswert der neu eingeführten elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowie deren Auswirkungen auf die herkömmliche Papierbescheinigung. Zudem thematisierte Linck die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit per Videosprechstunde oder telefonischer Anamnese. Er kritisierte insbesondere, dass die dabei zu berücksichtigenden einschränkenden Voraussetzungen für die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit weder aus der elektronischen Meldung noch aus der Papierbescheinigung ersichtlich seien.

Nach der Mittagspause hielt Prof. Dr. Wiebke Brose, LL.M. (Köln/Paris I) von der Universität Jena einen Vortrag zum Thema „Kündigungsvermeidung und Kündigung bei Krankheit“. Sie legte dabei den Fokus auf die stufenweise Wiedereingliederung (stW) und das betriebliche Eingliedermanagement (bEM). Zunächst stellte Brose die gesetzlichen Grundlagen der stW in § 74 SGB V und § 44 SGB IX sowie deren Voraussetzungen dar: Neben einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit sei ein ärztlich bescheinigtes Restarbeitsvermögen und eine günstige Prognose hinsichtlich des Erfolgs der Wiedereingliederungsmaßnahme erforderlich. Kern der Maßnahme sei die grundsätzlich freiwillig abzuschließende Wiedereingliederungsvereinbarung, deren Inhalt und Ausgestaltung Arbeitnehmer und Arbeitgeber weitgehend frei bestimmen können. Dem gegenübergestellt erläuterte Brose sodann die rechtlichen Voraussetzungen des bEM nach § 167 II SGB IX. Ein solches sei – trotz der Verortung im SGB IX – bei jedem Beschäftigten, der innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war, mit dessen Zustimmung durchzuführen. Dabei ging sie auch auf

die beteiligten Akteure und die teils problematische Rolle des Betriebsrats ein. Anschließend veranschaulichte *Brose* anhand des gängigen dreistufigen Prüfungsaufbaus bei krankheitsbedingter Kündigung die Bedeutung von stW und bEM: Eine erfolgreiche oder noch andauernde Wiedereingliederungsmaßnahme könne im ersten Prüfungsschritt die Annahme einer negativen Gesundheitsprognose ausschließen; zudem werde die Prüfung der Beeinträchtigung des betrieblichen Interesses je nach Ausgang der Maßnahme beeinflusst. Sodann erläuterte *Brose*, dass gerade dem bEM im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung eine zentrale Bedeutung zukomme. Es sei zwar weder eine formelle Voraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung noch als mildere Maßnahme als solche zu verstehen, diene jedoch dazu mildere Mittel zu erkennen. Dies habe wiederum Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast. Insbesondere ein nicht oder fehlerhaft durchgeführtes bEM würden die entsprechenden Anforderungen an den Arbeitgeber erhöhen. Dieser müsse darlegen und ggf. beweisen, dass ein bEM objektiv nutzlos gewesen wäre. In ihrem Fazit stellte *Brose* klar, dass sowohl die stW als auch das bEM zur Kündigungsvermeidung beitragen könnten, aber zugleich Risiken für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bergen würden. Insbesondere das bEM habe sich in der Praxis als komplexes und fehleranfälliges Verfahren erwiesen – eine Einschätzung, die auch von den Tagungsteilnehmern in der anschließenden Diskussion bestätigt wurde.

Es folgte ein Vortrag von *Matthias Metzger* (Leiter Safety and Health Group Continental). Dieser gab anschauliche Einblicke in die Herausforderungen der unternehmerischen Praxis aus sozialpartnerschaftlicher Sicht. *Metzger* orientierte sich bei seinem Vortrag an den Leitfragen: Warum ist Krankheit im Arbeitsverhältnis ein relevantes Thema? Was sind die relevanten Fakten? Was können die Betriebe tun? Dabei erläuterte er zunächst, dass ein hoher Krankenstand nicht nur aufgrund der Entgeltfortzahlung, sondern insbesondere aufgrund der negativen Auswirkungen auf Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens ein Problem sei. Auch wenn internationale Vergleiche schwierig seien, wirke sich der hohe Krankenstand dennoch als Standortnachteil für Deutschland aus. *Metzger* kam zu dem Ergebnis, dass isolierte Vorschläge wie Karenztage, zu strenge Attestpflichten oder Anwesenheitsprämien das Problem nicht lösen würden. Stattdessen brauche es ein bewährtes Wirkungsmodell, eine konsistente Datenerhebung und ein langfristig stringentes Handeln. Es sei sinnvoll in den Bereichen Prävention, Coping, Eingliederung und Stabilisation anzusetzen. Anhand unternehmensinterner Auswertungen der Continental AG verdeutlichte *Metzger*, wie sich verschiedene Arbeitsbedingungen und -faktoren auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden auswirken würden. In seinem Fazit hob er hervor, dass es wichtig sei, Daten nicht nur zu erheben, sondern mit ihnen zu arbeiten und gemeinsam mit der „Betriebsgemeinschaft“ neue Ideen zu entwickeln und umzusetzen sowie dabei vor allem Durchhaltevermögen zu zeigen.

Als letzte Rednerin des Tages thematisierte Prof. Dr. *Diana Niksova* (Universität Innsbruck) den Umgang mit Krankheit im Arbeitsverhältnis aus rechtsvergleichender Sicht. Auch sie hob hervor, dass – trotz der unzureichenden Datenlage – der hohe Krankenstand in Deutschland ein Problem sei. Aus rechtlicher Sicht beständen verschiedene Ansatzpunkte für eine mögliche Reduzierung der (bezahlten) Kranktage. Zunächst widmete sich *Niksova* der Ausgestaltung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber. Sie wies darauf hin, dass im Ländervergleich sowohl bei der Dauer als auch bei der Höhe der Entgeltfortzahlung große Unterschiede bestünden. Während beispielsweise in Litauen, Bulgarien oder Rumänien der Arbeitgeber nur wenige Tage eine Entgeltfortzahlung leisten müsse, bestehe in anderen Ländern wie Österreich, Kroatien oder Deutschland eine wochenlange Zahlungspflicht; in den Niederlanden sogar für bis zu zwei Jahren. Die Höhe der Entgeltfortzahlung variiere dabei zwischen 0 und 100 % und könne zudem von Faktoren wie der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen. Auch beim anschließenden Krankengeld der Sozialversicherung beständen deutliche Unterschiede zwischen den Ländern. *Niksova* betonte dabei allerdings, dass

kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen großzügigeren Regelungen und einer höheren Anzahl bezahlter Fehltage erkennbar sei. Zur Veranschaulichung stellte sie das vergleichsweise restriktive spanische Modell, das dennoch relativ hohe Fehlzeiten aufweise, dem eher arbeitnehmerfreundlichen österreichischen Ansatz gegenüber, bei dem die Fehlzeiten tendenziell niedriger seien. Im weiteren Verlauf widmete sich *Niksova* vertieft den Themen Karenztage, Anwesenheitsprämien, telefonische Krankmeldungen und Teilarbeitsunfähigkeit und zeigte dort neben Umsetzungsbeispielen aus verschiedenen Ländern die jeweiligen rechtspolitischen Vor- und Nachteile auf. Als weiteren Ansatz zur Reduzierung von Krankenständen beleuchtete sie das Konzept der Wiedereingliederung und zeigte auf, wie dieses in Österreich, Norwegen, den Niederlanden und Schweden ausgestaltet sei. In ihrem Fazit wies *Niksova* darauf hin, dass die Kürzung von Leistungen und die Einführung von Karenztagen oder Anwesenheitsprämien zwar kurzzeitig Fehlzeiten senken könnten, langfristig jedoch gesundheitsschädliche Effekte wie eine Krankheitsverschleppung oder Infektionsketten begünstigten. Prävention, Wiedereingliederung und ein gutes Arbeitsklima seien daher sinnvollere Ansätze zur effektiven Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten.

Die Veranstaltung endete mit einem Schlusswort von *Petra Lindemann*, Geschäftsführerin des BAVC, die neben einer Danksagung noch einmal die Aktualität und Vielschichtigkeit des Tagungsthemas hervorhob.

Wiss. Mit. Larissa Leuchtenberger, Institut für Arbeitsrecht
Georg-August-Universität Göttingen

BMAS: Opferentschädigung bei Großschadensereignissen – Bedarfsgerechte Unterstützung aus Sicht des SGB XIV. Am 12. und 13.11.2025 fand die Tagung „Großschadensereignisse aus Sicht des SGB XIV“ statt. Die zweitägige Veranstaltung wurde von Leonie Gebers, Staatssekretärin im BMAS, eröffnet. Zahlreiche Expert:innen aus Praxis und Wissenschaft identifizierten die sich bei Großschadensereignissen stellenden Aufgaben und erörterten mögliche Lösungswege. Das SGB XIV bietet eine Vielzahl von Leistungen für Opfer von Gewalttaten. Das Gesetz ist jedoch im Grundsatz auf Hilfe nach Ereignissen mit einzelnen oder nur wenigen Geschädigten ausgerichtet. Für deren Bewältigung sind auch die umsetzenden Behörden ausgestattet. Wie aber kann sichergestellt werden, dass die Leistungen des SGB XIV die Menschen auch dann rasch und bedarfsgerecht unterstützen können, wenn eine Tat zahlreiche Opfer gefordert hat? Ein Ergebnis der Tagung ist, die Leistungen des SGB XIV, insbesondere bei den unterstützenden Menschen und Institutionen (beispielsweise Ersthelfende oder Polizeibehörden), bekannter zu machen. Opfer und Geschädigte sollten zudem von Bürokratie und Mehrfachbefragungen entlastet werden. In diesem Zusammenhang wurden auch datenschutzrechtliche Fragen behandelt und rechtskonforme und zugleich pragmatische Ansätze erörtert. Ein vielfacher Wunsch war die strukturierte Kooperation – auch länderübergreifend – zwischen den Leistungsträgern. Ein unter den Ländern abgestimmtes Konzept, das im Notfall aus der Schublade gezogen werden könnte, wurde als möglicher Lösungsweg erkannt. Die Diskussion ist noch nicht abgeschlossen, sondern wird Ende November 2025 mit Mitarbeitenden der Versorgungsverwaltung der Länder in Bonn fortgesetzt.

(Quelle: BMAS)

Redaktionelle Mitteilungen

Vorschau. Eine Auswahl aus den Beiträgen der nächsten Hefte der NZA finden Sie hier: Schlewing, Keine personale Teilunwirksamkeit einer pauschalen Verfallklausel bei fehlender Herausnahme der Vorsatzhaftung; Schmidt-Lauber, Herausforderungen bei internationalen Arbeitsverhältnissen – Anwendbares Recht und Kündigungsschutz; Hollenbenders/Ingenhaag, Haftungsrisiken bei Geschäftsreisen von Arbeitnehmern ins Ausland und Jungbauer/Pingel, Mehrfachwahlrecht von Matrixmanagern.