

# Langzeiterkrankte Mitarbeiter

Welche Pflichten bestehen für  
Arbeitgeber ?



**Livia Merla**

Partnerin  
Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht



**Christian Meeser**

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht  
zertifizierter Mediator (Univ.)  
Wirtschaftsmediator, Supervisor

# Inhalt

- 1** Grundlagen zur Arbeitsunfähigkeit

---
- 2** Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

---
- 3** FAQ zur Durchführung eines BEM

---
- 4** Fazit & Fragerunde

# Grundlagen zur Arbeitsunfähigkeit



# Entgelt bei der Arbeitsunfähigkeit

## Zahlungspflicht des Arbeitgebers

- in den ersten 4 Wochen einer Beschäftigung zahlt die Krankenkasse (sog. Wartezeit), § 3 Abs.3 EntgFG
- bis zu einer Dauer von sechs Wochen zahlt der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung bei einer Erkrankung, § 3 Abs.1 EntgFG

## Zahlungspflicht der Krankenkasse

- Nach Ablauf von sechs Wochen zahlt die Krankenkasse Krankengeld
- Krankengeld wird bis zu 78 Wochen lang gezahlt
- Höhe des Krankengeldes: 70 % vom Brutto, jedoch höchstens 90 % vom Netto)
- Tageshöchstsatz 2024: 120,75 € / Tag

# Praxisprobleme bei Langzeiterkrankten

## Wo drückt der Schuh wirklich?

- Ist der Mitarbeiter tatsächlich ernsthaft und längerfristig erkrankt oder „flüchtet der Mitarbeiter in die Krankheit?“
- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers beachten
- Ziel: Wiedereingliederung vs. Trennung (personenbedingte Kündigung)?

## Muss man als Arbeitgeber den Arbeitsplatz freihalten?

- Kommt ein Arbeitnehmer nach der Erkrankung zurück, muss ihm sein oder zumindest ein gleichartiger Arbeitsplatz zur Verfügung stehen
- Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag beachten



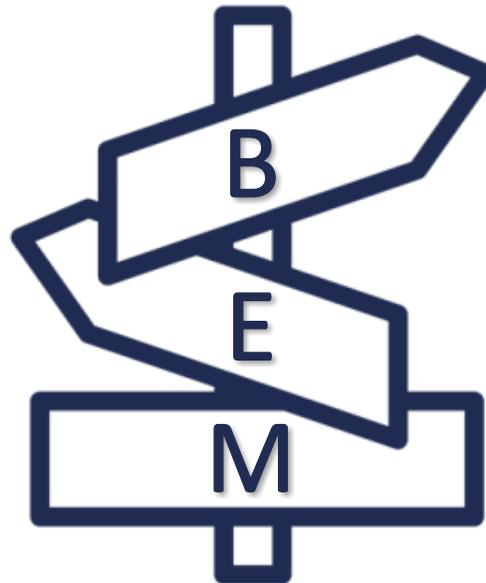
# Betriebliches Eingliederungs- management (BEM)



# Ausgangslage:

Wie gehe ich als Arbeitgeber mit anhaltenden oder häufigen Arbeitsunfähigkeiten um?  
Welche **Pflichten** haben Arbeitgeber bei langzeiterkrankten Mitarbeitern?

- Frühzeitige Klärung erwirken (Planbarkeit)
- Erhalt von Arbeitsplätzen (Sozial)



- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitseinsatzes (Fürsorge)
- Vorbeugen erneuter Arbeitsunfähigkeit (Prävention)

# Grundsätze des BEM-Verfahrens

- **Was?** Durchführung eines ergebnisoffenen Krankheitsgespräches mit dem Ziel der Überwindung der Krankheit und der Wiedereingliederung (gem. Regelung: § 167 Abs. 2 SGB IX, betrieblicher Gesundheitsschutz)
- **Wer?** grds. **jeder Arbeitgeber** (egal ob Kleinbetrieb oder Großbetrieb; nicht nur bei Schwerbehinderten)
- **Wann?** Arbeitsunfähigkeit eines/r Arbeitnehmer\*in in den **vorangegangenen 12 Monaten >sechs Wochen** bzw. **>42 Kalendertage** (>30 Fehltage) ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. (wiederholen, wenn Voraussetzungen erneut erfüllt sind)



# Einleitung des BEM-Verfahrens

## Zustimmung, Erstgespräch, Freiwilligkeit

- **Wie?** Schriftliche Einladung zum BEM-Gespräch, Rückmeldebogen und Datenschutzerklärung
  - **Ziele:**
    - Frühzeitige Klärung erwirken,
    - Ursachen der Arbeitsunfähigkeit herausfinden,
    - Maßnahmen am Arbeitsplatz ergreifen um Arbeitskraft wiederherzustellen oder Ausfälle zu vermeiden,
    - Trotz gesundheitlicher Einschränkungen weiterarbeiten können
- BEM ist kein Kündigungsgespräch !!**
- **Wichtig:** Freiwilligkeit, vorherige Zustimmung und stetige Widerruflichkeit, Auswirkung auf einen Kündigungsschutzprozess, Vertraulichkeit, insbesondere Datenschutz,



# Fehleranfälligkeit im BEM

## Achtung beim Einladungsschreiben für das BEM-Gespräch!

Bereits eine **fehlerhafte BEM-Einladung** kann  
im Falle eines Kündigungsschutzprozesses  
dazu führen, dass das Arbeitsgericht  
den gesamten BEM-Prozess für **nichtig** erklärt!

=

Kein BEM durchgeführt! → Sehr schlechte Prozesschancen für Arbeitgeber

Intensiv  
Workshop  
inkl. Vorlagen  
kommt im März

# Durchführung des BEM-Gesprächs

## Teilnehmer eines BEM-Gesprächs

- Personalverantwortlicher / BEM-Verantwortlicher / Vorgesetzter
- Mitarbeiter („Herr des Verfahrens“)
- ggf. Betriebsrat / Personalrat (§ 80 Abs.1 Nr.1 BetrVG, Mitteilungspflicht des AG über Namen der BEM-Berechtigten)
- ggf. Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte
- ggf. Betriebsarzt
- Protokollant
- Vertrauensperson des BEM-Nehmers (Anrecht; Angehöriger; kann mitunter auch Rechtsanwalt sein)



# BEM-Maßnahmen

## Großes Spektrum an Maßnahmen:

- Veränderung des Arbeitsplatzes (Stehpult, spezielle Eingabegeräte, etc.)
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, befristetes Homeoffice
- Veränderung der Arbeitsorganisation
- stufenweise Wiedereingliederung (z.B. Hamburger Modell)
- Brückenteilzeit, Sabbatical, Elternzeit, etc.
- Beantragung von Kurmaßnahmen
- Verpflichtung zum Gespräch mit Reha-Berater der Rentenversicherung
- Arbeitsbewältigungs-Coaching
- Qualifizierungsmaßnahmen
- ...

# FAQ zur Durchführung eines BEM



# Fragen im BEM-Gespräch

## FAQ

- **Darf der Arbeitgeber nach der Krankheitsursache im BEM fragen ?**

Arbeitgeber kann fragen aber Arbeitnehmer\*in ist nicht zur Auskunft verpflichtet (Freiwilligkeitsgrundsatz)

- **Darf man erlangte Daten später im Prozess verwenden?**

Nein. Zweckbindung. Keine Nachteile für Arbeitnehmer\*in. Verwertungsverbot, Schadensersatz, Ordnungsgeld



# Fragen im BEM-Gespräch

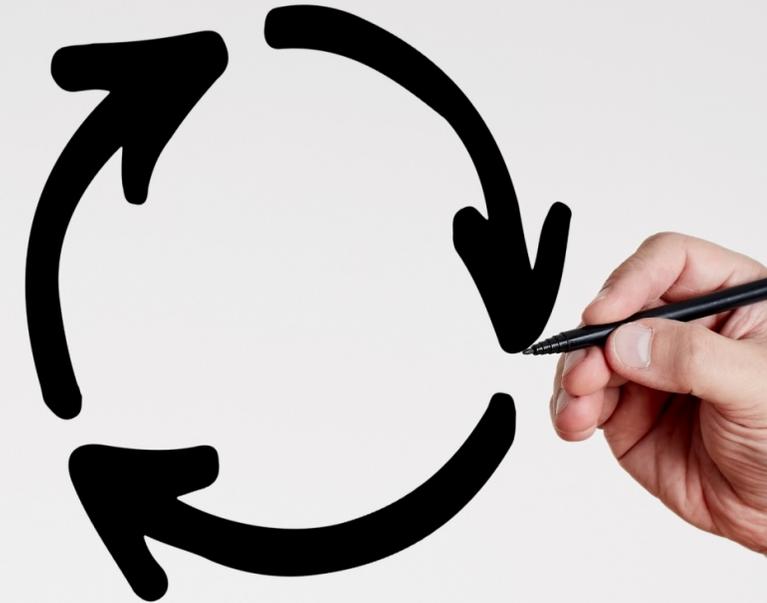
## FAQ

- **Wann kann ich den Mitarbeiter zum BEM einladen ?**

Auch zum BEM einladen, wenn der Mitarbeiter noch krank ist.

- **Wie lange dauert ein BEM?**

Erstgespräch: ca. eine Stunde, + Folgetermine



# Fazit langzeiterkrankte Mitarbeiter & BEM

- Alle Arbeitgeber müssen und sollten nach mehr als 6 Wochen / 42 Tagen Arbeitsunfähigkeit in den letzten 12 Monaten ein BEM anbieten.
- BEM-Verfahren ist strukturierter Prozess zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit → Eigene Grundsätze und Regelungen beachten!
- Achtung bei Durchführung des BEM: Hohe Fehleranfälligkeit
- Besonders hohe Anforderungen an Datenschutz und Vertraulichkeit

# Kennen Sie schon unsere m<sub>g</sub>p Arbeitsrecht Akademie?

Das machen wir für Sie:

Kostenfreie  
Webinare

Intensiv-  
Webinare

Individuelle  
Schulungen

Webinar

3 typische Stolpersteine  
im Arbeitsvertrag

Worauf sollten Arbeitgeber  
achten!

mit Rain Livia Merla und Rain Kristina Fink



m<sub>g</sub>p

Online-Seminar

Überstunden

Wie kann ich mich als  
Arbeitgeber vor  
ungewollten Überstunden  
schützen?

mit Rain Livia Merla und RA Christian Meeser



m<sub>g</sub>p

Online-Seminar

Kündigungsgespräche  
richtig vorbereiten und  
führen

Worauf sollen Arbeitgeber  
achten?

mit Rain Livia Merla und Rain Kristina Fink



m<sub>g</sub>p

Jetzt anmelden unter: [www.mgp-rechtsanwalt.de/akademie/](http://www.mgp-rechtsanwalt.de/akademie/)



# Kennen Sie schon unsere m<sup>g</sup>p Arbeitsrecht Akademie?

Unsere nächsten Veranstaltungen:

**23.01.2024**      **Workshop** „Die häufigsten Stolperfallen im  
Arbeitsvertrag“  
- exklusiver Rabatt für Akademie Member

99,00 € für  
Member  
(zzgl.  
MwSt.)

**07.02.2024**      „Vorsicht beim Urlaub – Mitwirkungspflichten  
des Arbeitgebers beachten“ - kostenfrei

**21.02.2024**      **Workshop** „Urlaubsansprüche richtig  
berechnen“

99,00 € für  
Member  
(zzgl.  
MwSt.)

Jetzt anmelden unter: [www.mgp-rechtsanwalt.de/akademie/](http://www.mgp-rechtsanwalt.de/akademie/)



Herzlichen Dank für ihre Teilnahme.

Zeit für ihre Fragen !



Livia Merla



# Wir unterstützen Sie bei sämtlichen arbeitsrechtlichen Problemen!

## Ihre Ansprechpartner

Livia Merla

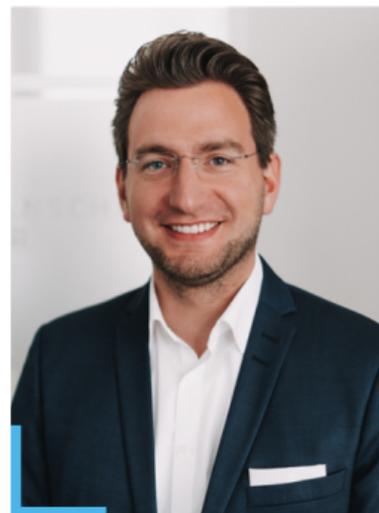
Partnerin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel. 030/609 892 48 0  
info@mgp-rechtsanwalt.de  
www.mgp-rechtsanwalt.de



**Livia Merla**

Geschäftsführende Partnerin,  
Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht



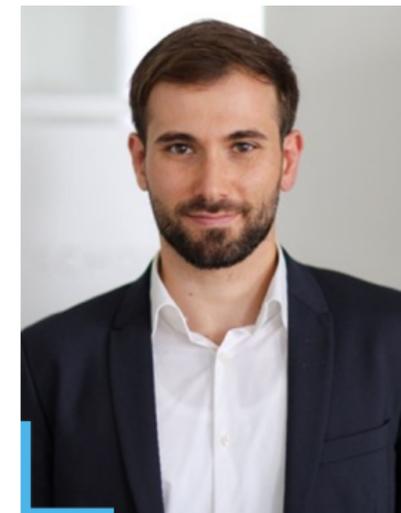
**Christian Meeser**

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht  
zertifizierter Mediator (Univ.)



**Kristina Fink**

Rechtsanwältin für Arbeitsrecht



**Levon Theisen**

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht

Vereinbaren Sie gerne ein  
kostenloses Kennenlerngespräch