

werbsverbot und Konkurrenzklausel, *Univ.-Ass.in Dr.in Felicia Kain* (Universität Wien); *Fr., 10.4., 9:00-13:00 Uhr*: 1) Rechtsfragen der Teilpension, *Mag.a Dr. Verena Zwinger* (Pensionsversicherungsanstalt), anschließend Diskussion, 2) Gesundheitsreform und Krankenanstalten, *Univ.-Prof. Dr. Karl Stöger* (Universität Wien) anschließend Diskussion; Info + Anmeldung: *Astrid Bönisch-Weilguny* E-Mail: [astrid.boenisch-weilguny@partner.jku.at](mailto:astrid.boenisch-weilguny@partner.jku.at); M: +43 664 224 50 80; Teilnahmegebühr: 100 € an Österreichische Gesellschaft für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Kontodaten IBAN: AT261500000771005501, BIC: OBKLAT2L; Anmeldung möglich vom 7.1.-13.3.2026, den Tagungsunterlagen vor Ort liegt eine Teilnehmer:innenliste bei, falls keine Registrierung erwünscht ist, bitte dies per E-Mail bei der Anmeldung mitteilen. Die Tagung gilt als Fortbildungsveranstaltung für die Weiterbildung der Rechtsanwält:innen i.S.d. § 10 Abs. 6 RAO

► **16.4.2026 Göttingen: 17. Blickpunkttagung »Betriebsrentenstärkung – Rettung der Altersversorgung durch Privatisierung?«**; Mit der Reihe »Blickpunkt Sozialrecht in der Privatrechtspraxis« wollen die Veranstalter:innen *Prof. Sabine Knickrehm* (Vorsitzende Richterin am BSG a.D.) und *Prof. Dr. Olaf Deinert* (Universität Göttingen) ein regelmäßiges Forum für den Austausch von Wissenschaft und Praxis bieten. Die kommende 17. Blickpunkttagung widmet sich den arbeits- und sozialrechtlichen Weichenstellungen des Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes, das die betriebliche Altersversorgung zwischen Privatisierungstendenzen, sozialstaatlicher Verantwortung und tarifautonomer Gestaltung neu ausbalanciert. Referent:innen: *Stephanie Rachor* (Vorsitzende Richterin am BAG), *Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer* (Uni Münster) und *Dana Schäfer* (SoKa Bau); weitere Info + Anmeldung: [www.sozialrecht-privatrecht.de](http://www.sozialrecht-privatrecht.de); die Veranstaltung ist kostenfrei

► **23.6.2026 Frankfurt a.M.: Betriebspolitische HSI-Tagung 2026**; aktuelle und Zukunftsthemen der betrieblichen Mitbestimmung, mit Beiträgen von: *Isabel Eder* (DGB), *Kristina Schmidt* (VRiBAG), *Prof. Dr. Christiane Brors* (Carl von Ossietzky-Universität Oldenburg), *Verena zu Dohna* (IG Metall) und *Rainald Thannisch* (ver.di). Weitere Info + Anmeldung bis zum 31.5.2026: <https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/aktuelle-veranstaltungen-18181-betriebspolitische-hsi-tagung-2026-73493.htm>

► **16.-17.9.2026 Berlin: #BR26** – Das zentrale Forum für Fortbildung und Austausch von Betriebsrät:innen im Jahr 2026 von Bund-Verlag, Deutscher Gewerkschaftsbund und Hans Böckler Stiftung inklusive der Verleihung des Deutschen Betriebsrätepreises 2026, Bewerbung für den Preis noch bis 30.4.2026; Info + Anmeldung: <https://br26.berlin/>

## INFO

### Tagungsbericht

#### 23. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht

Unter dem Titel »Krankheit im Arbeitsverhältnis – Prävention und Risikozuweisung« veranstaltete der Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e.V. gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen am 16.10.2025 das 23. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht. *Prof. Dr. Hansjörg Otto* (Göttingen), bislang Vorsitzender des Vereins, begrüßte rund 130 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Wissenschaft und Praxis und führte einleitend durch das Programm.

*Dr. Sophie-Charlotte Meyer* (BAuA, Dortmund), die erste Referentin des Tages, beleuchtete die Entwicklung des Krankenstandes sowie mögliche Lösungsvorschläge. Seit 2022 sei ein Anstieg der Fehlzeiten in Deutschland zu verzeichnen, welcher jedoch vor allem auf eine verbesserte Datenerfassung durch die elektronische Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsmeldung an die Krankenkassen zurückgehe. Die telefonische Krankschreibung hingegen habe sich nicht ausgewirkt, weil diese schon ein Jahr zuvor eingeführt wurde. Mangels einheitlicher Datengrundlage lasse sich der Krankenstand aber insgesamt nur schwer statistisch erfassen, gewisse Tendenzen seien jedoch erkennbar. So fehlen jüngere Beschäftigte beispielsweise häufiger, aber kürzer als ältere. Zu bemängeln sei, dass gesundheitsfördernde Maßnahmen – Krankenstandsanalysen, innerbetriebliche Gesundheitsangebote, Mitarbeitendenbefragungen – von Unternehmen überwiegend nicht durchgeführt würden. Auch alters- bzw. altersngerechte Arbeitsgestaltung und der Einfluss von Führungskräften spielten eine Rolle. In der anschließenden, von *Prof. Dr. Rüdiger Krause* (Universität Göttingen) moderierten Diskussion, ging

es unter anderem um die Datenerfassung und die Auswirkungen der telefonischen Krankschreibung.

Der nächste Referent, *Dr. Rüdiger Linck*, Vizepräsident des BAG a.D., sprach über die neueren Entwicklungen im Bereich der Entgeltfortzahlung. Nach einleitenden Worten zu den relevanten Grundbegriffen – insb. Krankheit und Arbeitsunfähigkeit – legte *Linck* ein besonderes Augenmerk auf die Fortsetzungserkrankung. Problematisch sei hierbei, dass der Arbeitgeber die Beweislast dafür trage, dass eine neue Erkrankung lediglich die Fortsetzung der früheren sei und damit kein neuer Anspruch aus § 3 Abs. 1 S. 2 EFZG entstehe. Der Arbeitgeber wisse nämlich regelmäßig nur um die Arbeitsunfähigkeit, nicht aber um die Erkrankung. Dem helfe das BAG zumindest teilweise durch eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast ab. Anschließend widmete sich *Linck* der Einheit des Verhinderungsfalls. Maßgeblich dafür, ob ein solcher vorliege, sei, dass zwischen den aufeinanderfolgenden Arbeitsverhinderungen ein enger zeitlicher Zusammenhang bestehe. Zuletzt ging *Linck* auf den Beweiswert von AU-Bescheinigungen ein, der auch die jüngere Rechtsprechung mehrfach beschäftigte. Wenngleich einer AU-Bescheinigung nach der Rechtsprechung des BAG ein hoher Beweiswert zukomme, könne auch dieser erschüttert sein, wenn nach den Gesamtumständen ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bestünden. Auch neuere Fragen rund um die elektronische Krankschreibung griff *Linck* auf. Die anschließende von *Krause* geleitete Diskussion befasste sich mit Fragen der Beweislast und der Risikotragung. Nach der Mittagspause folgte ein besonderer Moment: *Rüdiger Krause* richtete Dankesworte an *Hansjörg Otto*, der den Vorsitz des Vereins zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e. V. nach rund zwei Jahrzehnten demnächst abgeben wird, dem Verein aber selbstverständlich weiter erhalten bleibt. Künftig wird *Krause* selbst den Vereinsvorsitz übernehmen. Anschließend referierte *Prof. Dr. Wiebke Brose*, LL.M. (Köln/Paris I) (Universität Jena) zur Kündigung bei Krankheit und deren Vermeidung. Ein Instrument zur Kündigungsvermeidung sei die stufenweise Wiedereingliederung, mit der vielfältige Aspekte abgedeckt werden könnten. Sie sei, zumindest nach der Rechtsprechung des BSG, jedoch keine Leistung



zur medizinischen Rehabilitation, sodass etwa eine Fahrtkostenerstattung nicht in Betracht komme, wenn diese nicht mit einer weiteren Reha-Maßnahme verbunden sei. Als weiteres Instrument nannte *Brose* das betriebliche Eingliederungsmanagement (bEM) und machte die Rolle des Betriebsrats dabei als Problem aus. Anschließend skizzierte sie in Kürze die Rechtsprechung zur krankheitsbedingten Kündigung und widmete sich dabei insbesondere den Auswirkungen der Vermeidungsinstrumente. So erlaube etwa eine erfolgreiche Wiedereingliederung bzw. betriebliche Eingliederung es nicht, die erforderliche negative Zukunftsprognose zu stellen. Mit Blick auf den Ultima-ratio-Grundsatz sei zu bedenken, ob die vorgestellten Instrumente im Vergleich zur Kündigung taugliche mildere Mittel darstellen. Das sei jedenfalls bei der stufenweisen Wiedereingliederung fraglich, weil diese für den Arbeitgeber nicht verpflichtend ist. In der anschließenden Diskussion stand vor allem das Verhältnis zwischen bEM und Kündigung im Mittelpunkt.

Im Anschluss referierte *Matthias Metzger* (Continental AG) über die Herausforderungen der unternehmerischen Praxis aus sozialpartnerschaftlicher Perspektive am Beispiel seines Unternehmens. Eingangs stellte er ein dreistufiges Vorgehensmodell zur Bewältigung betrieblicher Probleme vor: Erstens sei das Problem zu erkennen, zweitens mithilfe wissenschaftlicher Erkenntnisse zu analysieren und drittens einer Lösung zuzuführen. Dieses Modell wendet die Continental AG etwa auch auf den in Deutschland im Konzernvergleich hohen Krankenstand an. *Metzger* betonte, dass die wirtschaftliche Belastung nicht allein in den Kosten der Entgeltfortzahlung liege; der eigentliche Schaden entstehe vielmehr durch ausbleibende Produktivität und sinkende Wettbewerbsfähigkeit. Als wirksame betriebliche Hebel zur Senkung des Krankenstands nannte er insbesondere Führungskompetenz, eine konsistente Datenerhebung sowie konsequentes Handeln in den Bereichen Prävention, Coping, Eingliederung und Stabilisierung. Maßnahmen wie Karenztage oder Anwesenheitsprämien hält er demgegenüber für ungeeignet. Anhand des Beispiels der Ergonomie verdeutlichte *Metzger* die Bedeutung präventiver Gesundheitsmaßnahmen. Bei der Continental AG würden sämtliche Arbeitsplätze erfasst und nach Altersgerechtigkeit bewertet, um die Arbeit etwa an Maschinen an die unterschiedlichen körperlichen Voraus-

setzungen der Beschäftigten anzupassen. Ebenso hob er den Nutzen datenbasierter Dialogformate hervor, die es ermöglichen, mentale und gesundheitliche Belastungen der Mitarbeitenden genauer zu erfassen. Erforderlich sei es zudem, im Team neue Maßnahmen zu entwickeln – etwa durch Einführung angepasster Schichtmodelle, die Wahl des Schichtleiters durch das Team oder eine Verbesserung des Kantinenangebots. Sein Fazit: Alle Maßnahmen, die den Krankenstand senken, erhöhen letztlich die Produktivität. Patentrezepte gebe es indes nicht; notwendig seien vielmehr Ausdauer und konsequentes Handeln der gesamten Betriebsgemeinschaft. In der anschließenden von *Krause* moderierten Diskussionsrunde führte *Metzger* als mögliche Gründe für die im Ausland niedrigeren Krankenstände eine bessere technische Ausstattung, höhere Investitionen und eine jüngere Belegschaft an.

Daran anschließend beleuchtete *Prof. Dr. Diana Niksova* (Universität Innsbruck) den Umgang mit Krankheit im Arbeitsverhältnis aus rechtsvergleichender Perspektive. Sie wies darauf hin, dass die in den Medien veröffentlichten Krankenstandszahlen methodisch uneinheitlich erhoben werden. Ungeachtet dessen sei zu fragen, wie Deutschland den im europäischen Vergleich hohen Durchschnitt von rund 20 Krankheitstagen pro Arbeitnehmer verringern könne. *Niksova* stellte sodann die Entgeltfortzahlungsregelungen verschiedener EU-Staaten gegenüber: In Österreich besteht – anders als in Deutschland – ein Jahreskontingent von sechs bis zwölf Wochen, je nach Betriebszugehörigkeit; für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten gelten Sonderkontingente. Klein- und Mittelbetriebe können zudem staatliche Zuschüsse beantragen. In Spanien gelten die ersten drei Krankheits-tage als Karenztage; der Arbeitgeber ist bis zum 15. Tag zur Zahlung von 60 % des Entgelts verpflichtet, danach greift das Sozialversicherungsrecht ein. Wenngleich diese Regelung nicht arbeitnehmerfreundlich sei, weise Spanien im Vergleich einen höheren Krankenstand auf. Schweden verpflichte Arbeitgeber zur 14-tägigen Entgeltfortzahlung (80 %), wobei der erste Tag als Karenztage gilt; bemerkenswert sei der starke Fokus auf Rehabilitation. In den Niederlanden schließe sich bestehe eine Entgeltfortzahlungspflicht von bis zu zwei Jahren (70 %) mit einer frühzeitigen Wiedereingliederungspflicht des Arbeitgebers. Im Anschluss erörterte *Niksova* die in Deutschland kontrovers

geführte Debatte um Karenztage. Zwar könne deren Einführung dazu führen, dass Arbeitnehmer sich zurückhaltender krankmelden, zugleich bestehe die Gefahr von Präsentismus und Produktivitätsverlust. Zudem seien unionsrechtliche Diskriminierungsfragen zu beachten; in Österreich seien Karenztage weder rechtspolitisch gewollt noch rechtlich umsetzbar. Auch Anwesenheitsprämien seien kein geeignetes Mittel zur Gesundheitsförderung, da sie lediglich den Missbrauch von Krankenständen adressierten. Effektiver seien gute Führung, ein angenehmes Arbeitsklima, der gezielte Umgang mit Langzeitkrankenständen sowie die Verknüpfung finanzieller Verantwortung mit aktiver Reintegration. *Niksova* diskutierte ferner die in Ländern wie Schweden oder der Schweiz bestehende Möglichkeit einer Teilarbeitsunfähigkeit. Deren Vorteil liege im Erhalt der Erwerbstätigkeit, dem jedoch erhebliche praktische Umsetzungsprobleme – insbesondere bei der ärztlichen Beurteilung – gegenüberstünden. Abschließend verwies sie auf »Good-Practice«-Beispiele zur Wiedereingliederung aus den Niederlanden, Norwegen, Österreich und Schweden und betonte die herausragende Bedeutung präventiver Maßnahmen. In der anschließenden, von *Prof. Dr. Olaf Deinert* (Universität Göttingen) moderierten Diskussion stand die Abgrenzung zwischen Erkrankung und Arbeitsunfähigkeit sowie die Rolle des behandelnden Arztes im Mittelpunkt. Trotz gesetzlicher Vorgaben, wonach Ärzte die konkrete berufliche Tätigkeit zu berücksichtigen haben, würden in der Praxis häufig pauschale AU-Bescheinigungen ausgestellt. Dies werfe Fragen ärztlicher Verantwortung und Haftung auf. Aus betrieblicher Sicht wurde betont, dass die Einführung einer Teilarbeitsunfähigkeit mit erheblichen organisatorischen Herausforderungen für Arbeitgeber verbunden wäre. Zum Abschluss der Tagung resümierte *Petra Lindemann* (Geschäftsführerin des BAVC) die zentralen Erkenntnisse und dankte den Veranstaltern um *Otto*, den Kooperationspartnern und allen Teilnehmenden. Das nächste Göttinger Forum zum Arbeitsrecht wird am 22.10.2026 stattfinden.

**Wilke Buschmann und Fredrik Klee,** Wissenschaftliche Mitarbeiter, Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen