

EINFÜHRUNG 23. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht 16.10.2025

Prof. Dr. Hansjörg Otto

Institut für Arbeitsrecht der Universität Göttingen und bis gestern Vorsitzender des Fördervereins

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Gäste,

ich begrüße Sie im Namen des Fördervereins und des Instituts für Arbeitsrecht ganz herzlich zum 23. Göttinger Forum.

Mein Amt als Vorsitzender ist gestern nach 20 Jahren auf meinen erfolgreichen Schüler und Freund **Professor Rüdiger Krause** übergegangen. Ich spreche daher heute also zugleich für ihn sowie im Namen der stellvertretenden Vorsitzenden **Petra Lindemann**, Hauptgeschäftsführerin des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie und meines Göttinger Kollegen **Professor Olaf Deinert**.

Wir heißen Sie mit großer Freude wieder persönlich willkommen. Angemeldet haben sich einschließlich der Referentinnen und Referenten über rund 130 **Teilnehmer**.

Die Präsidentin unseres Bundesarbeitsgerichts, Frau **Inken Gallner**, war so freundlich, eine erneute Terminkollision persönlich zu erläutern. Unser Versuch, solche Überschneidungen zukünftig zu vermeiden, ist also zu unserem Bedauern nicht geglückt. Das Bundesarbeitsgericht ist jedoch in bester Weise durch seinen früheren Vizepräsidenten und heutigen Referenten **Dr. Rüdiger Linck** und den ehemaligen Vizepräsidenten **Dr. Rudi Müller-Glöge** vertreten. Es ehrt uns die Anwesenheit der **Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts LAG Niedersachsen, Frau Dr. Ina Hartwig**. Als Kollegin aus unserem Forschungsgebiet begrüße ich zudem die **Professorin Nicole Reese** von der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW. Herr **Roland Wolf**, Geschäftsführer des BDA hatte sich angekündigt, war aber offenbar wie andere Opfer der DB. Vom DGB kann ich Herrn **Frank Siebens** vom Bundesvorstand und Gäste aus dem Bereich Rechtsschutz begrüßen. Mit vielen der Teilnehmer verbinden mich aus früheren Zeiten intensivere Kontakte wie Promotion und Mitarbeit am Lehrstuhl oder durch die Beteiligung an arbeitsrechtlichen Seminaren für Studenten.

Erschienen sind wieder Personen aus den unterschiedlichsten Arbeitsfeldern, darunter **Richterrinnen** und Richter sowie vor allem zahlreiche **Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte**, sowie Vertreter verschiedenster Verbände und Institute aus dem ganzen Bundesgebiet. Insofern hat die Veranstaltung erfreulicherweise wieder überregionales Interesse gefunden, wobei die räumliche Nähe zu Göttingen natürlich ins Gewicht fällt. Dabei möchte ich doch betonen, dass es mich sehr freut, in welcher Stärke hier das

Arbeitsgericht Göttingen, die arbeitsrechtlich orientierte Anwaltschaft und das Unternehmen Sartorius vertreten sind. Besonders auffällig ist auch in diesem Jahr, dass die **Teilnehmer von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite** nicht nur aus dem **Bereich Chemie** stammen, sondern z.B. aus den Bereichen **Metall/Elektro, Banken, Bau, Verkehr** und **Post, Soziale Dienste und Öffentlicher Dienst**. Wir verdanken dies sicher auch der Bandbreite unserer Förderer.

Erfreulicherweise konnten wir für die Durchführung der Veranstaltung im GHotel, jetzt **Hotel Four Points Flex by Sheraton Göttingen**, bleiben, das für alle Bahnreisenden viel günstiger liegt und mit dem Parkhaus gegenüber auch für Autofahrer komfortabel ist. Allerdings müssen wir auch dieses Jahr ein wenig zusammenrücken und beim Mittagessen etwas mehr Geduld aufbringen, ein Umstand, der der höchst erfreulichen Zahl von Anmeldungen geschuldet ist. Wir haben aber auch etwas mehr Zeit eingeplant.

Ein Exemplar der **Teilnehmerliste** finden Sie in der Tagungsmappe. Eine **Bescheinigung über die persönliche Teilnahme an der Veranstaltung i.S. von § 15 FAO** wird auf gesonderte Anforderung ausgestellt.

I. Der Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts dankt als Veranstalter sehr herzlich für die Unterstützung des Forums. Kooperationspartner und Sponsoren sind auch in diesem Jahr wieder

der Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC),

die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE),

der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA),

Chemie Nord, Arbeitgeberverband für die Chemische Industrie in Norddeutschland,

der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes.

Für die Tagung wird kein Beitrag erhoben. Spenden sind deshalb besonders willkommen. Die Bankverbindung finden Sie auf dem Flyer (Sparkasse Göttingen IBAN DE97 2605 0002 0056 0988 66). Die aktuelle wirtschaftliche Lage schlägt sich auch in der Höhe der Spenden und Prüfaufträge für die Zukunft nieder. Es geht dem Förderverein für Arbeitsrecht nicht anders als dem Förderverein für das Deutsche Theater im Verhältnis zur Stadt Göttingen. Wir bitten deshalb insbesondere diejenigen um Hilfe, die die Teilnahmebescheinigung beruflich benötigen. Wir stellen nicht nur den arbeitsrechtlichen Input, sondern sorgen auch für das leibliche Wohl der Teilnehmer.

II. Der Verein hatte sehr zögerlich angefangen, gleichsam in Trippelschritten. Dabei möchte ich betonen, dass Mitglieder unseres Vereins auch Gewerkschaften sind, die IGBCE – von

Anfang an – und der **VAA**. Einen Closed Shop haben wir nicht. Jeder von uns hat hier und dort seine eigenen Grundüberzeugungen, gemeinsam fühlen wir uns jedoch zur Neutralität und Objektivität verpflichtet. Die erste Veranstaltung unseres 1990 gegründeten Vereins fand 1994 aus Anlass des 70. Geburtstags von **Prof. Dr. Dres. h.c. Franz Gamillscheg** statt. Ich hoffe, dass Sie unserer Arbeit auch in Zukunft verbunden bleiben.

III. Generalthema 2025 ist „Krankheit im Arbeitsverhältnis mit dem Untertitel Prävention und Risikozuweisung“

Das Spektrum der Überlegungen veranschaulichen unsere Leitfragen:

- Wie haben sich die Krankenstände in Deutschland und im internationalen Vergleich entwickelt und welche Herausforderungen ergeben sich daraus für Unternehmen?
- In welchen Beschäftigtengruppen treten besondere Probleme auf und welche Reaktionsoptionen bestehen?
- Ist „Krankfeiern“ ein empirisch relevantes Problem, wird es nur behauptet oder vermutet? Welche Mittel hält die Rechtsordnung dagegen bereit? Wer trägt im Krankheitsfall welche Risiken – Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Sozialversicherungsträger?
- Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen kann Krankheit nach sich ziehen?
- Wie wirken die arbeitsrechtlichen mit den sozialrechtlichen Regelungen zusammen?
- Welche Beweisfragen stellen sich in arbeitsgerichtlichen Verfahren zu Krankheit und Arbeitsunfähigkeit?
- Wie kann Prävention in der Praxis funktionieren, um Krankheit im Arbeitsverhältnis zu vermeiden? Welche Rolle spielen betriebsärztliche Gutachten und sozialmedizinische Stellungnahmen in Kündigungsschutzprozessen?
- Wie kann die arbeitsgerichtliche Praxis zur Klärung von Missbrauchsfällen oder unklaren Attesten beitragen? Was können Betriebsparteien zur Verbesserung des Krankenstandes und der schnellen Rückkehr an den Arbeitsplatz tun? Was hat Erfolg?
- Gibt es rechtsvergleichend Alternativen, die auch für das deutsche Recht Lösungen bereithalten könnten?

IV. Programm und Vorträge:

Es beginnt **Dr. Sophie-Charlotte Meyer** von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, mit ihrem **grundlegenden Beitrag** zur „**Entwicklung des Krankenstandes und Lösungsvorschlägen**“. Auf Beides bin ich besonders gespannt, auch angesichts des überraschenden Vorschlags des Vorsitzenden der Kassenärztlichen Bundesvereinigung **Andreas Gassner** vom Wochenende zum 4 bis 5-tägigen Verzicht auf Krankmeldungen bei Ärzten. Das Streichholz hat gezündet. Die politische an den Parteifarben orientierte Debatte um Millionen Ersparnisse ist inzwischen entbrannt. Ich

komme darauf noch zurück. An den Vortrag von Frau Meyer schließt sich unmittelbar eine mit 15 Minuten knapp bemessene Zeit zur Diskussion an, die Prof. Rüdiger Krause leitet.

Sodann setzt sich der ehemalige Vizepräsident des BAG **Dr. Rüdiger Linck**, mit „**Neueren Entwicklungen im Bereich der Entgeltfortzahlung**“ auseinander. Mich interessiert besonders, ob es eine Tendenz zu einer anderen Risikoverteilung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite feststellen lässt. Hier könnte man fragen, ob der Trend zum Homeoffice der Bejahung der Arbeitsunfähigkeit Grenzen setzt. Die Anerkennung einer im Ausland schon geregelten Teilarbeitsfähigkeit bedürfte sicher einer gesetzlichen Regelung. Die Diskussion leitet erneut mein Kollege Prof. Rüdiger Krause.

In unserer Veranstaltung muss aber wirklich gearbeitet werden. Unsere Kollegin **Professorin Wiebke Brose** von der Friedrich-Schiller-Universität Jena widmet sich dem Thema „**Kündigungsvermeidung und Kündigung bei Krankheit**“. Auch hier gibt es wieder ein Spannungsfeld. Wie kann der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verteidigen? Welche Maßnahmen zur Gesundung muss der Arbeitgeber mittragen? Und umgekehrt vor allem in kleineren Betrieben: Wann darf er die kranke Arbeitskraft ersetzen? Die Diskussion danach leitet mein Kollege Prof. Olaf Deinert.

Unser folgendes viertes Thema ist nicht glücklich formuliert. Es lautet: „**Herausforderungen der unternehmerischen Praxis aus Unternehmens- und Betriebsrats Sicht**“. Gemeint ist das im Unternehmen und Betrieb gelebte **Arbeitsrecht bei Krankheit aus dem Blickwinkel des Arbeitgebers und Betriebsrats**. Für die Arbeitgeberseite haben wir mit Hilfe des BAVC zu unserer Freude **Matthias Metzger, Leiter der Safety and Health Group Continental**, gewinnen können. Für die Arbeitnehmerseite blieben wir bei der Suche nach einem Betriebsratsmitglied erfolglos. Hier werden aber in der Diskussion sicher Anwesende vom DGB-Rechtsschutz oder des VAA einspringen. Oder auch anwesende Betriebsratsmitglieder. Für die Diskussion unter der Leitung von Prof. Rüdiger Krause ist deshalb auch mehr Zeit vorgesehen.

Mich haben in jüngster Zeit **zwei beunruhigende Nachrichten** erreicht. Die erste betrifft typischerweise beide Seiten des Arbeitsverhältnisses. **Bisher stand bei Arbeitsunfähigkeit gesetzlich Versicherter ein klares Konzept auf Papier zur Verfügung.** Arzt oder Krankenhaus stellten zumindest überwiegend ein dreiseitiges Formular mit Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit für Krankenkasse, Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus, mit Begründung für Arbeitnehmer und Krankenkasse. Der Arbeitnehmer konnte so den Arbeitgeber einfach „schwarz auf gelb“) sowie schnell korrekt informieren. Jetzt wird die **digitale Wende** endgültig umgesetzt. Der Arzt muss nur die Krankenkasse digital informieren. Der Arbeitgeber muss dort nachfragen, wenn ich von der Handhabung zutreffend informiert worden bin. Der Arbeitnehmer erfährt nur mündlich, was mit ihm passiert. Man denke besonders an einen Arbeitnehmer mit spärlichen Deutschkenntnissen. Was versteht man bei mündlicher Information unter „**Krankschreibung bis zum Wochenende**“? Freitag, Samstag oder Sonntag? Was gilt bei Arbeitnehmern mit wechselndem Schichtdienst?

Daniel Holler kommentiert in der NZA 2023, 599 ff. kritisch wie folgt: Die **eAUB** führt derzeit nicht zu einer Vereinfachung der Verfahren, sondern zu einer Verkomplizierung. Arbeitgeber müssen bei der Bearbeitung der Arbeitsunfähigkeit nun zwei Prozesse parallel laufen lassen: Neben dem neuen digitalen Abrufverfahren bleibt das bisherige analoge Verfahren bestehen. Unklarheiten über die ordnungsgemäße Erfüllung der Feststellungspflicht müssen gegebenenfalls durch Rückfragen des Arbeitgebers geklärt werden. Das verursacht nicht nur zusätzlichen Kosten- und Zeitaufwand, sondern ist vor dem Hintergrund der langen und verlängerten Anlaufphase der eAUB vor allem eines: bedauerlich. Mein Hausarzt lehnt die Ausstellung einer schriftlichen Bescheinigung entgegen der gesetzlichen Regelung ab. Krankenkassen verzögern die interne Verarbeitung eingehender ärztlicher Meldungen. Arbeitgeber bekommen demzufolge bei Nachfrage verspätet Antwort.

Gerade beim Schichtdienst macht zunehmend **mangelnde Zuverlässigkeit bei Krankmeldungen** Probleme. Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz muss der Arbeitnehmer unverzüglich – also ohne schuldhaftes Zögern – die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitteilen. In Göttingen meldete sich eine Pflegekraft beispielsweise gar nicht krank. Auf Nachfrage antwortete sie dreist, ob es Probleme gäbe. Gibt es angemessene Sanktionen? Die Situation würde zu Lasten der Arbeitgeber sicher verschärft, wenn der Gesetzgeber dem Vorschlag des Kassenarztvorsitzenden Gassner folgte und den Arztbesuch erst nach 4 bis 5 Tagen forderte. Wie soll ein Arzt nach so viel Tagen den Beginn der Arbeitsunfähigkeit bescheinigen? Zumindest müsste der Arbeitgeber einen unverzüglichen Arztbesuch verlangen können. Abgesehen davon: Dient einer späterer Arztbesuch immer der Gesundheit des Patienten?

Von besonderem Interesse sind nach § 5 Abs. 2 des Gesetzes grundsätzlich zulässige **Krankmeldungen aus dem Ausland**. Mir ist von einer Arbeitnehmerin berichtet worden, dass es Arbeitnehmern in ihrer Firma immer wieder gelungen sei, ihren Urlaub im Heimatland durch Krankmeldungen auf die Zeit der Schulferien zu verlängern. Bei einem vergleichbaren Sachverhalt aus Tunesien hat der 5. Senat des BAG am 15. Januar 2025 [Az. 5 AZR 284/24] der Revision des Arbeitgebers stattgegeben und damit ein höchst erfreuliches Urteil gefällt. Der Senat formuliert nicht nur Anforderungen für eine ärztliche Krankschreibung, sondern liefert auch anschauliche Anhaltspunkte für die die Erschütterung des Beweiswerts. Damit kehrt sich die Beweislast um.

Liebe **Professorin Diana Niksova** von der Universität Innsbruck. Im September begeisterte mich eine Woche das kulturelle Wien. Von Ihnen erwarte ich nun für die meisten von uns Neues „**Über den Umgang mit Krankheit im Arbeitsverhältnis aus rechtsvergleichender Sicht**“. In Deutschland wirken zu viele Regeln zumindest als zu wenig hinterfragt. Sind US-Amerikaner weniger krank, weil es keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gibt? Die anschließende Diskussion leitet mein Kollege Prof. Olaf Deinert.

Aufgefallen sind mir besonders Debatten und Regeln zur **Teilarbeitsfähigkeit**. Wenn ich mich richtig unterrichtet habe, gibt es sie in **Österreich** ebenso wenig wie in Deutschland. Allerdings wird in Deutschland das sogenannte „**Hamburger Modell**“ praktiziert: Eine

zwischen den Arbeitsvertragsparteien und der Krankenkasse vereinbarte stufenweise Wiedereingliederung.

In der **Schweiz** wird heftig über eine nur **arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit** diskutiert, z.B. Bei einem Maler, der wegen Rückenproblemen zeitweise gar keine Malerarbeiten ausführen kann, wohl aber andere Aufgaben. In der Schweiz ist immerhin ein ärztliches Zeugnis möglich, in dem bescheinigt wird, dass der Patient seiner Beschäftigung bis zum Tag X nur 5 Stunden am Tag nachgehen kann. Oder dass er auf unbestimmte Zeit nur für leichte Hebetätigkeiten bis zu 20 kg oder für sitzende Tätigkeiten eingesetzt werden darf [getyourjawyer.ch „Arbeitsunfähig in der Schweiz: Antworten auf die 5 häufigsten Fragen“]. Auch in Deutschland wird dieses anscheinend praktiziert. Auf der Basis des Hamburger Modells?

In **Dänemark** [<https://advores.com/krankheitsbedingter-arbeitsausfall-in-danemark/>] sind grundsätzlich alle für den Krankheitsfall eines Arbeitnehmers relevanten Punkte **arbeitsvertraglich zu regeln**, also wann und bei wem die Krankmeldung zu erfolgen hat bzw. wann ein ärztliches Attest vorzulegen ist. Das Attest dient nur dazu, die Krankheit zu dokumentieren und einen ersten Hinweis auf die Dauer des Krankenstands zu geben. Zunächst sind Arbeitnehmer **verpflichtet**, ein Gespräch mit ihrem Arbeitgeber über den krankheitsbedingten Arbeitsausfall zu führen. Dieses Gespräch hat **innerhalb der ersten vier Wochen der Abwesenheit zu erfolgen**. Der Arbeitgeber darf **nach der Dauer** der Abwesenheit des Arbeitnehmers, **nicht jedoch nach der Art der Erkrankung fragen**.

In meinem Zusammenhang interessiert dort die bedeutsame „**Möglichkeitserklärung**“. Wenn seitens des Arbeitgebers Zweifel an der Dauer der Arbeitsunfähigkeit bestehen, kann dieser vom Arbeitnehmer eine Erklärung, über die in seinem aktuellen Zustand bestehenden Arbeitsmöglichkeiten verlangen. Anhand dieser Erklärung, an welcher neben Arbeitgeber und krankgeschriebenen Arbeitnehmer gegebenenfalls auch der behandelnde Arzt zu beteiligen ist, soll festgestellt werden, welche Aufgaben trotz der Erkrankung von dem Arbeitnehmer wahrgenommen werden können. Im Idealfall kann auf diese Weise eine Weiterarbeit ermöglicht werden.

Das **Schlusswort** hatte die **Hauptgeschäftsführerin des BAVC, zugleich unsere stellvertretende Vorsitzende Petra Lindemann** übernommen.

Als Termin des 24. Göttinger Forums ist der 22. Oktober 2026 bestimmt worden. Das Leitthema lautet. „Arbeitszeit zwischen Flexibilität und Grenzziehungen“ (insbesondere vor dem Hintergrund der Debatte über einen Übergang von einer täglichen zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit und der Arbeit auf Abruf)