



## URTEILE

28. August 2020

### **Reuters Welt: Die Last mit dem Gelben Schein**

Neben den echten arbeitsunfähigen Mitarbeitern gibt es immer einen kleinen Anteil unerquicklicher Trickser, die den „Gelben Schein“ nutzen, um ohne Arbeit Geld zu bekommen. Einige treiben es so auf die Spitze, dass das Bundesarbeitsgericht das Maß des Erträglichen aus Sicht des Arbeitgebers als überschritten ansieht und von einem „sinnentleerten“ Arbeitsverhältnis ausgeht. Wann diese Schwelle erreicht ist? Lesen Sie selbst. In Folge 8 von Reuters Welt:

*Unmittelbar vor meinem Urlaubsantritt habe ich gelesen, dass der Gesetzgeber die Regeln für die Entgeltfortzahlung der Eltern bei Erkrankungen ihrer Kinder ändern will. Mein Stoßseufzer: Danke! Da gibt es bislang nur eines: Einen Graubereich, der für Arbeitgeber wie Eltern gleichermaßen unfair ist.*

*Ganz durchreguliert ist der Bereich, in dem Arbeitnehmer selbst erkranken (also "arbeitsunfähig" werden). Dann kommt der berühmte "Gelbe Schein" vom Arzt. Der Arbeitgeber muss zunächst zahlen, hat aber noch ganz andere Themen. Ausfall auf einer Krankenhausstation heißt: Jemand nimmt den Hörer in die Hand und versucht, jemanden "aus dem Frei" zurückzuholen, um die Schicht zu füllen. Arbeitsgerichte nennen das "betriebsorganisatorische Auswirkungen der Arbeitsunfähigkeit", Pflegedienstleitungen "alltäglichen Wahnsinn". Das ist natürlich auch außerhalb des Gesundheitssektors ein bekanntes Phänomen.*

*Es ist kein Geheimnis, dass man mit dem Thema "Gelber Schein" Kongresshallen mit genervten Personalern füllen kann. Das wird gerne in den Ruch des Unsozialen gebracht – anwaltliche Tipps für fiese Versuche, arme Erkrankte loszuwerden, Gewinnmaximierung auf dem Rücken der Kranken und hagere, graue Gestalten, die sich schwerkrank (Schnupfen?) aus nackter Angst zum Arbeitsplatz schleppen. Das sind nur einige der Bilder, die in der Öffentlichkeit gerne evoziert werden.*

*Aber es gibt eine andere Seite und jeder Personalverantwortliche kennt sie. Zwischen den echten Arbeitsunfähigen (Menschen sind natürlich nicht immer gesund), schwimmt, wie Fettaugen in der Suppe, ein kleiner Anteil unerquicklicher Trickser, die vor allem die Zeit maximieren, in denen sie ohne Arbeit Geld*

*bekommen und ihre Arbeit lieber ganz unsozial von den Kollegen machen lassen. So, jetzt habe ich es gesagt. Verurteilen Sie mich.*

*Ein Träger, dem ich besonders zugetan bin, hatte mir neulich wieder eine farbige Tapete geschickt. Das sind die Kalenderblätter, die der Personalverantwortliche anfertigt – von ganzen Jahren. Rot = arbeitsunfähig mit Entgeltfortzahlung, rosa = ohne Fortzahlung, blau = Urlaub. Ach ja, grün = arbeitsfähig. Die paar grünen Einsprengsel sehen Sie sofort, rot dominiert. Die Erkrankungen haben immer unterschiedliche Ursachen, von unterschiedlichen Ärzten bescheinigt. Letztes Jahr waren 45% aller Arbeitstage (ohne Arbeitsleistung) bezahlt, plus Urlaub. Angebote zum betrieblichen Eingliederungsmanagement blieben, klar, unbeantwortet. Personaler greifen da zum Rechenschieber. Dem Bundesarbeitsgericht reißt bei 33,3% bezahlter Krankheit im Jahr nämlich der Geduldsfaden sogar bei vermeintlich "Unkündbaren". Die Belastung des Arbeitgebers gilt als unzumutbar, das Arbeitsverhältnis als "sinnentleert" (Aktenzeichen 2 AZR 6/18).*

*An der Seite der besagten Einrichtung sind wir jetzt mitten in der Gutachterschlacht. Die Fehlzeiten aus der Vergangenheit gelten nur als Indiz für eine negative Prognose. Der Arbeitnehmer kann dagegen halten, etwa, weil die Hauptursache seiner vielen verschiedenen Krankheiten angeblich ausgeheilt ist.*

*Der Gipfel war allerdings die Anwältkollegin, die mich diese Woche wissen ließ, ihre Mandantin könne nicht mehr in der Pflege arbeiten (hat sie übrigens in den letzten Jahren – krankheitsbedingt – auch nur sehr selten, bei ständig wechselnden Ursachen aus allen Fachrichtungen), weil sie sich durch den Druck, arbeiten zu müssen, eine Arbeitsphobie eingefangen habe. Man werde Schmerzensgelder geltend machen. Die Mandantin könne daher zum verabredeten Eingliederungsversuch im "Hamburger Modell" am Montag nicht erscheinen, Attest folge.*

*Die sehr entgegengesetzten Sichtweisen zum Thema der sozusagen dauerhaft Kurzerkrankten werden Sie nie unter einen Hut bekommen. Ich denke nur immer wieder: Das Bundesarbeitsgericht hat mit "sinnentleert" einen weisen Begriff gefunden. Denn ein Arbeitsverhältnis ist eben auch nur ein Vertrag und warum soll oder will man an ihm festhalten, wenn er nur krank macht?*

*Ihnen ein schönes Wochenende,*

*Ihr*

*Wolf Reuter*

*Der Autor: Wolf J. Reuter, LL.M., Fachanwalt für Arbeitsrecht, BEITEN BURKHARDT  
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Lützowplatz 10, 10785 Berlin, wolf.reuter@bblaw.com*