

Arbeitsrecht aktuell

> *Neuerungen für die tägliche Praxis* <

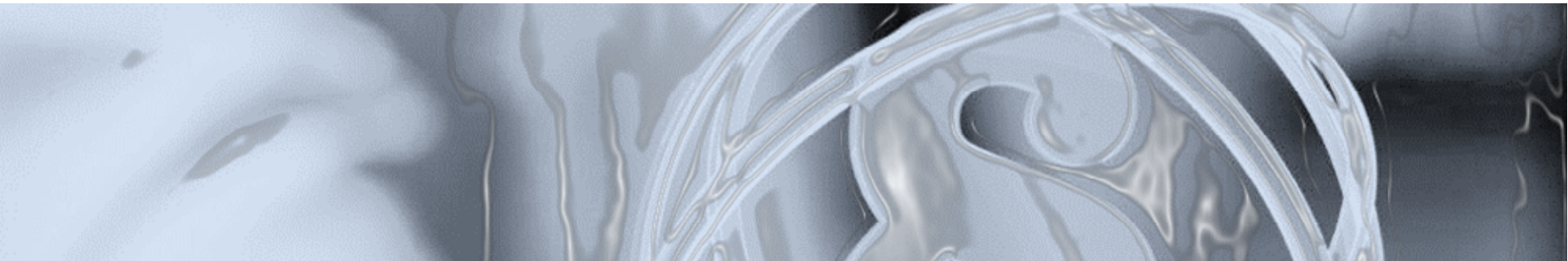
Essen • 19. November 2024

Peter Sausen

Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht
Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht & Personalführung
der Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW)



Die Herausforderungen durch „Arbeitsunfähigkeiten“ in der täglichen Praxis



Arbeitsunfähigkeiten sind ...

- **unschön für den Mitarbeitenden**
- **kostenintensiv für die Arbeitgeberin**
- **für die Arbeitgeberin pflichtenauslösend**
- **eine Herausforderung für die Dienst- / Tourenplanung**
- **und (leider) oft ein „Fake“**

Die Dimensionen des krankheitsbedingten Ausfalls in der Praxis

Die nachfolgenden Erläuterungen folgen folgenden
Betrachtungsebenen:

- Was genau ist „**Arbeitsunfähigkeit**“?
- **Welche Rechte des MA** folgen aus der AU?
- **Welche Pflichten der AG** folgen aus der AU?
- **Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit?**
- Wie umgehen mit „**Fake-AU**“?

**Wie ist die klassische
Rollenverteilung?**

**Der Mitarbeitende
agiert.**

**Die Arbeitgeberin
duldet und zahlt.**



Muss das so sein? Kann die Arbeitgeberin nur „dulden & zahlen“?

Um aus Shakespeares HAMLET, Akt 4, Szene 5, Vers 28 zu zitieren:

NEIN.

Und das aus gutem Grund und ohne eine „schlechte Arbeitgeberin“ zu sein.

Der Reihe nach.



Was genau ist Arbeitsunfähigkeit?



Definition „Arbeitsunfähigkeit“

Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit liegt vor,

wenn der Arbeitnehmende **aufgrund einer Krankheit** seine **vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht ausüben kann**

oder

nicht ausüben sollte, weil die Heilung der vorliegenden Krankheit nach ärztlicher Prognose **verhindert oder verzögert wird.**

Definition „Krankheit“ (iSdAR)

Eine **Krankheit** im medizinischen Sinn und damit im Sinne des Arbeitsrechts ist anzunehmen,

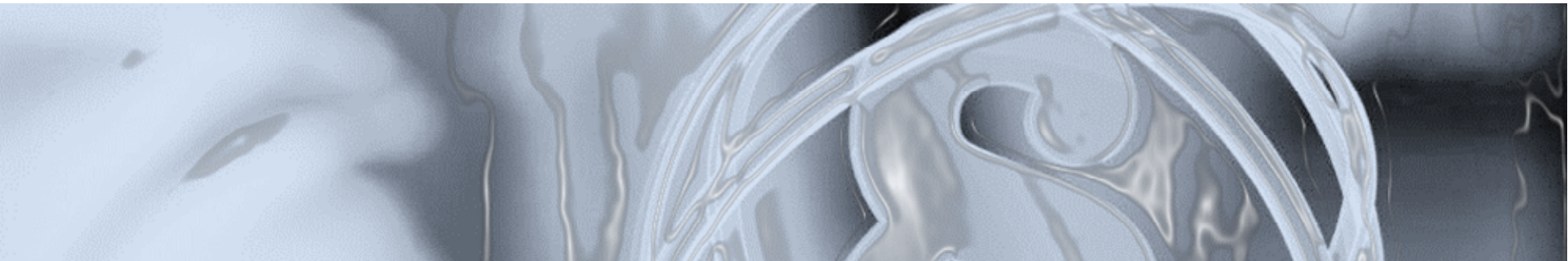
wenn ein **regelwidriger Körper- und / oder Geisteszustand** vorliegt.

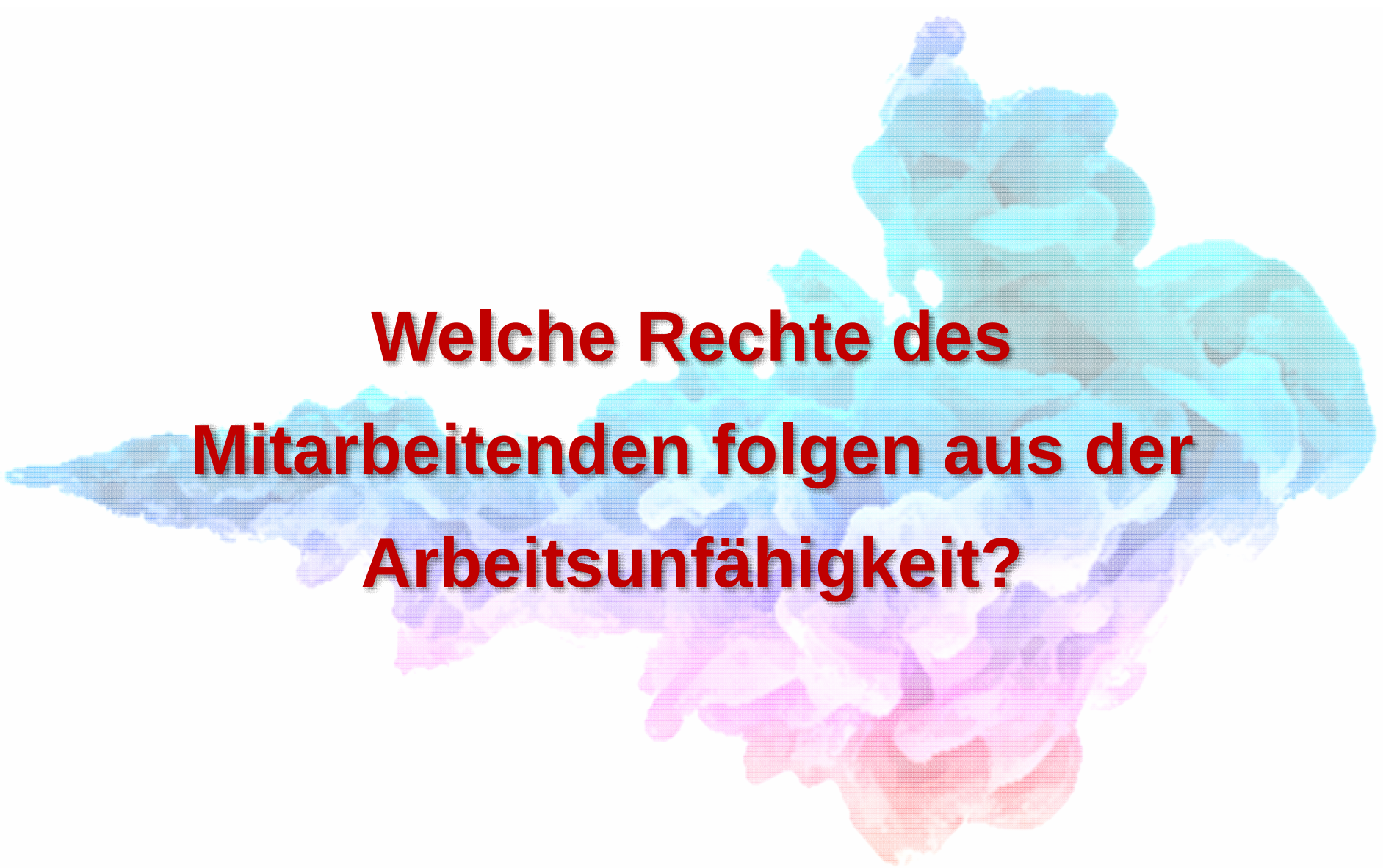
Die **Ursache** der Erkrankung und die **Art der Erkrankung** sind für die rechtliche Begriffsbestimmung der „Krankheit“ ohne Bedeutung

Merke

„Bei jeder Arbeitsunfähigkeit muss eine Erkrankung vorliegen,

*... aber nicht aus jeder Erkrankung folgt eine
Arbeitsunfähigkeit.“*



An abstract, colorful graphic resembling a splash or a cloud of paint, with shades of blue, cyan, purple, and pink, serving as a background for the central text.

Welche Rechte des Mitarbeitenden folgen aus der Arbeitsunfähigkeit?

Im Fokus stehen

- **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**
(§ 3 *EntgFG*)
- **Durchführung eines betrieblichen
Eingliederungsmanagements (BEM)**
(§ 167 *SGB IX*)
- **Einsatz auf einem „leidensgerechten“ Arbeitsplatz**
(*Fürsorgepflicht* und § 106 *GewO*)



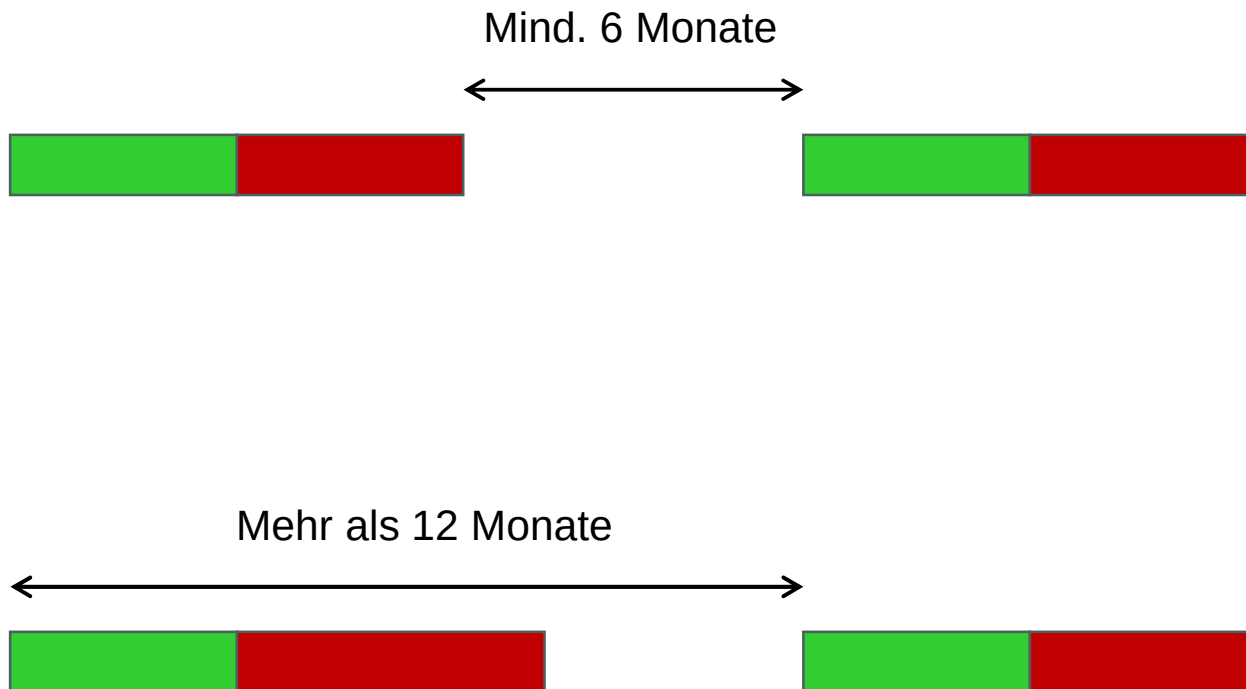
§ 3 EntgFG - Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Wird ein Arbeitnehmer durch **Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit** an seiner Arbeitsleistung verhindert, **ohne** daß ihn ein **Verschulden** trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von **sechs Wochen**.

Wird der Arbeitnehmer **infolge derselben Krankheit erneut** arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

1. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Erneute Entgeltfortzahlung wegen derselben Erkrankung





§ 3 EntgFG - Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

....

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht **nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer** des Arbeitsverhältnisses.

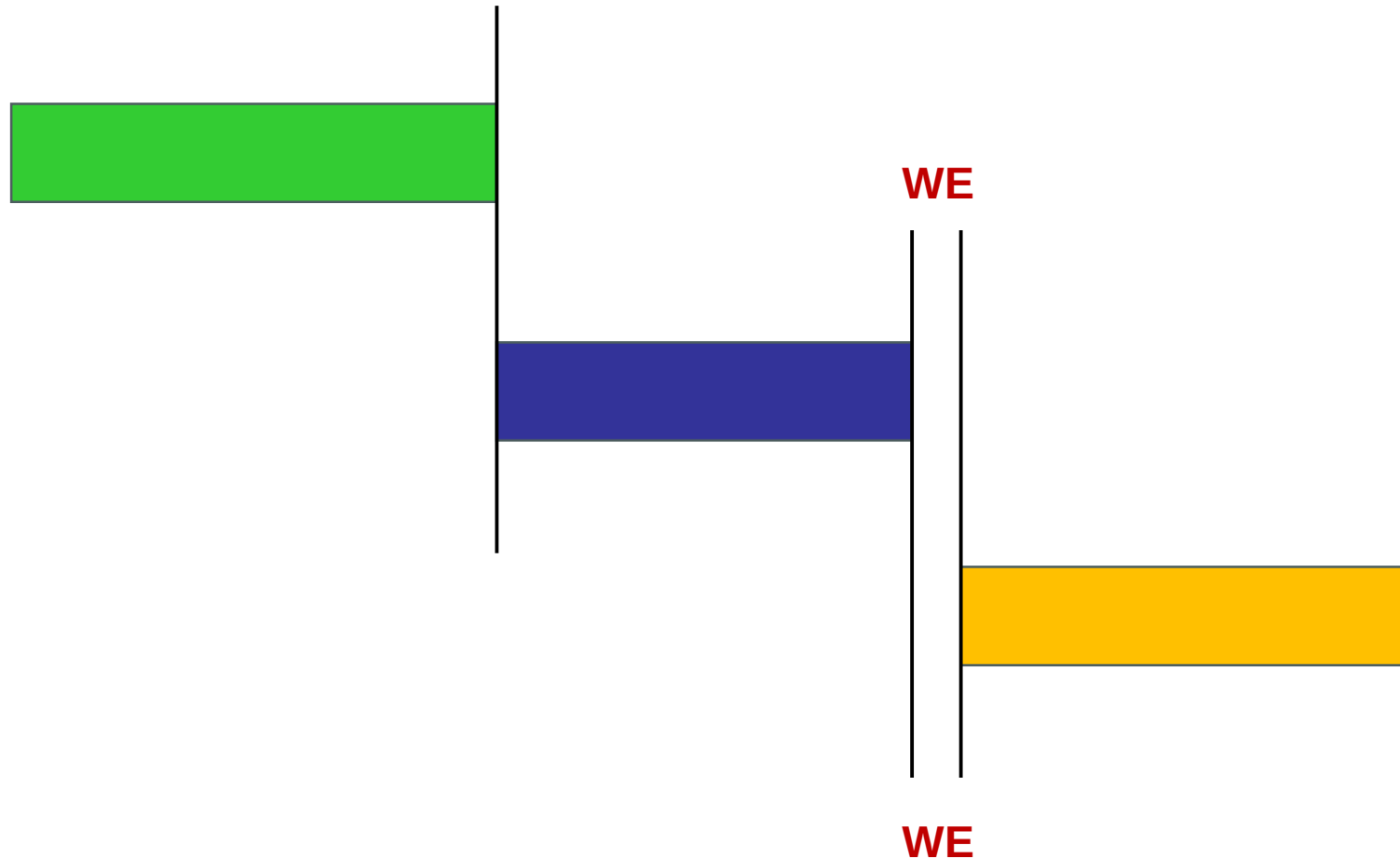
Die „Einheitlichkeit des Verhinderungsfalls“

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit begrenzt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit **eine neue (andere) Krankheit** auftritt, die ebenfalls zur Arbeitsunfähigkeit führt.

In diesem Fall kann der Arbeitnehmende bei entsprechender Dauer der durch beide Erkrankungen verursachten Arbeitsverhinderung die **Sechs-Wochen-Frist nur einmal** in Anspruch nehmen.

Dies ist **Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes seit 1967**, ist aber erschreckend unbekannt und wird nur selten richtig angewendet.

Die „Einheitlichkeit des Verhinderungsfalls“





BEM – (§ 167 SGB IX)

Seit dem 01.05.2004 verlangt der Gesetzgeber von den Arbeitgebern ein Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Zweck des **Betrieblichen Eingliederungsmanagements** ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten einer oder eines Beschäftigten nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern.

Damit soll Arbeitnehmern, die **länger als 6 Wochen** oder wiederholt arbeitsunfähig sind, geholfen werden, möglichst frühzeitig wieder im Betrieb arbeiten zu können.

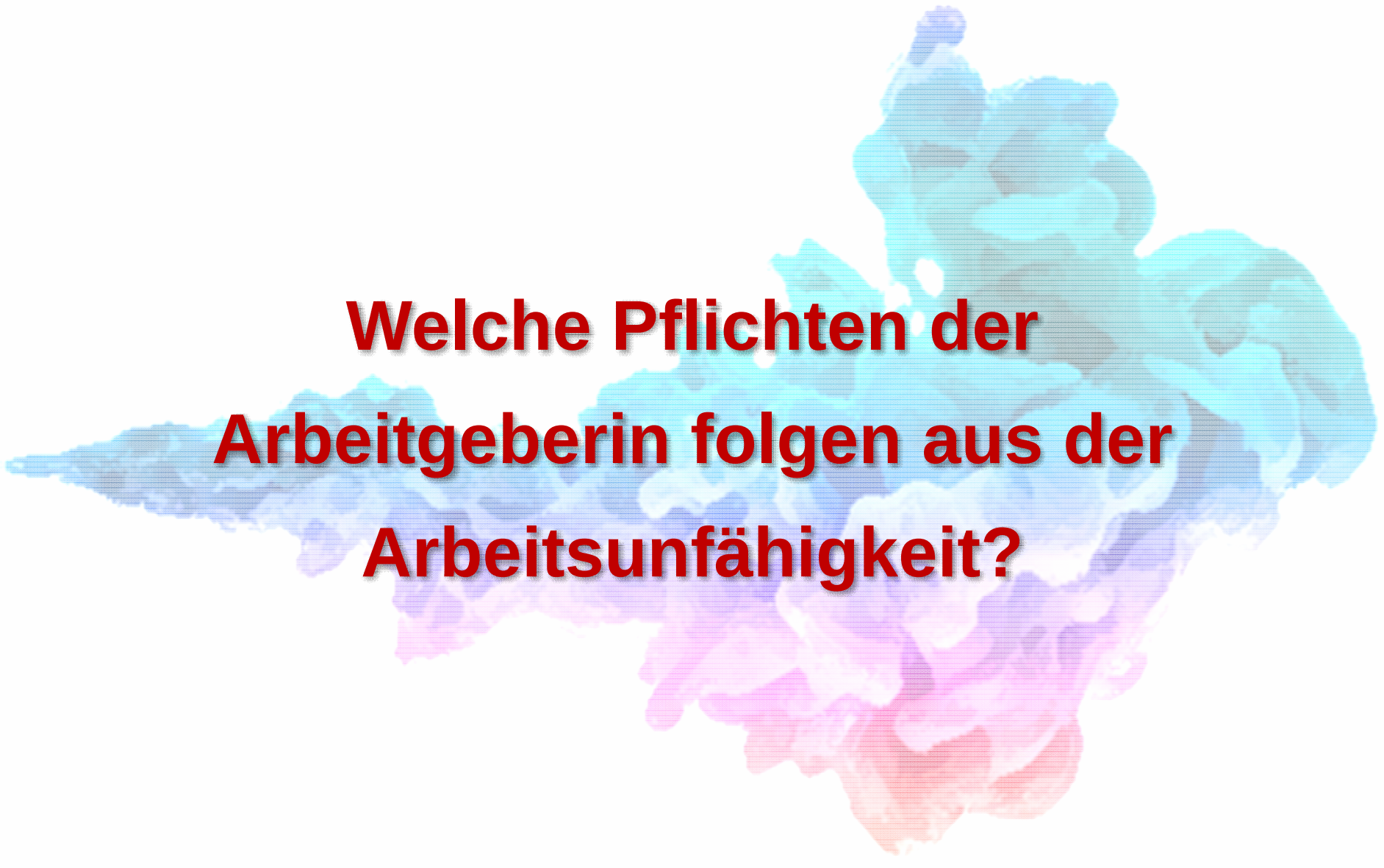
Leistungen zur Rehabilitation, die der Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit dienen, sollen frühzeitig erkannt und die notwendigen Leistungen rechtzeitig eingeleitet werden. Hierdurch soll der Arbeitsplatz der oder des Beschäftigten langfristig erhalten bleiben.

Leidensgerechter Arbeitsplatz

Über den aus **§ 81 IV SGB IX** folgenden grundsätzlichen Anspruch auf **leidensgerechte Beschäftigung für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** hinaus, hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 13.08.2009 letztlich einen **allgemeinen Anspruch** aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **auf leidensgerechte Beschäftigung** entwickelt.

Schwierigkeiten bereitet in der Praxis insbesondere die Beantwortung der wichtigen **Frage nach den Grenzen** der Bereitstellung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes und der damit einhergehenden Grenze der Beschäftigungspflicht.

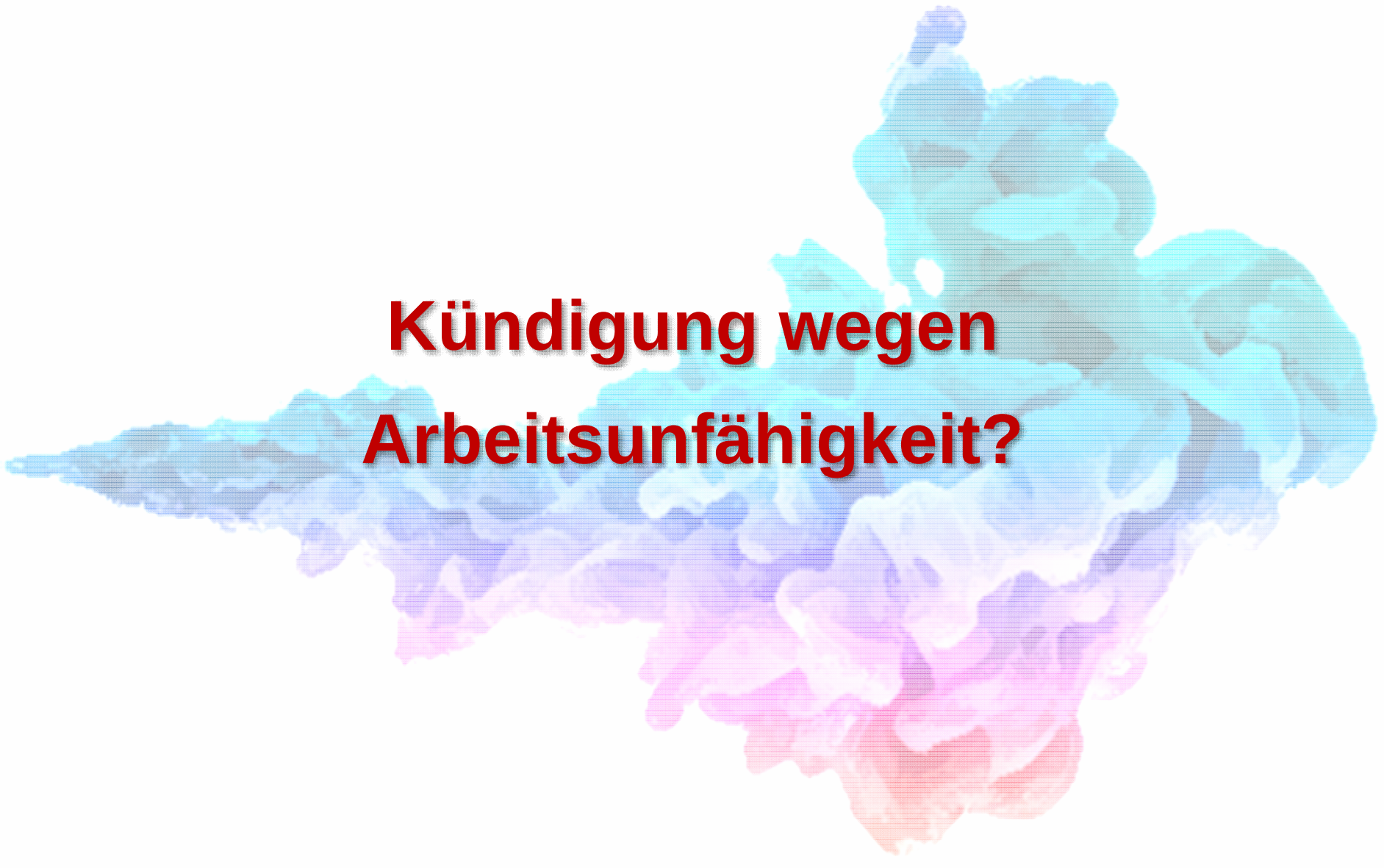
Diese Fragestellungen sind insbesondere von Interesse im Zusammenhang mit **personenbedingten Kündigungen**.



Welche Pflichten der Arbeitgeberin folgen aus der Arbeitsunfähigkeit?

Im Fokus stehen spiegelbildlich zu den Rechten des Mitarbeitenden die Pflichten der Arbeitgeberin

- **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**
(§ 3 EntgFG)
- **Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)**
(§ 167 SGB IX)
- **Einsatz auf einem „leidensgerechten“ Arbeitsplatz**
(Fürsorgepflicht und § 106 GewO)



Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit?

Die „krankheitsbedingte“ Kündigung ist ein Unterfall der personenbedingten Kündigung

Personenbedingte Kündigungsgründe sind solche Gründe, die auf den persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des Mitarbeitenden beruhen.

Hierzu zählt insbesondere die **mangelnde körperliche** und geistige **Eignung** des Mitarbeitenden.

Merke:

„Der Arbeitnehmer will, kann aber nicht.“

Krankheit berechtigt nur bei Vorliegen folgender Voraussetzungen zur Kündigung:

- Der Arbeitnehmer war **langanhaltend erkrankt** oder **häufig über kurze Zeiträume** hinweg erkrankt.
- **Negative Gesundheitsprognose:** Die Wiederherstellung des langanhaltend erkrankten Arbeitnehmers ist nicht abzusehen bzw. es ist bei dem oft kurzerkrankten Arbeitnehmer auch zukünftig mit häufigen Fehlzeiten zu rechnen.
- **Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen** durch bereits entstandene und noch zu erwartende Fehlzeiten.
- **Abwägung der Arbeitgeber-** und führt zu der Feststellung, dass dem Arbeitgeber die **Weiterbeschäftigung** des Arbeitnehmers, ggf. auch zu geänderten Vertragsbedingungen, **nicht zumutbar** ist.

Das BAG prüft in ständiger Rechtsprechung eine krankheitsbedingte Kündigung in folgenden 3 Stufen:

- **Stufe 1:** Zum Kündigungszeitpunkt muss hinsichtlich der künftigen Gesundheitsentwicklung eine negative Prognose objektiv begründet sein (**negative Gesundheitsprognose**).
- **Stufe 2:** Die entstandenen und prognostizierten krankheitsbedingten Fehlzeiten müssen zu einer erheblichen **Beeinträchtigung betrieblicher Interessen** (Betriebsablaufstörungen oder erheblichen wirtschaftlichen Belastungen) führen.
- **Stufe 3: Interessenabwägung**, bei der zu prüfen ist, ob die erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen zu einer „unzumutbaren“ **Belastung für den Arbeitgeber** führt.



An abstract, colorful graphic resembling a splash or a cloud of paint, with shades of blue, cyan, purple, and pink, serving as a background for the title text.

Wie umgehen mit „Fake-AU“?

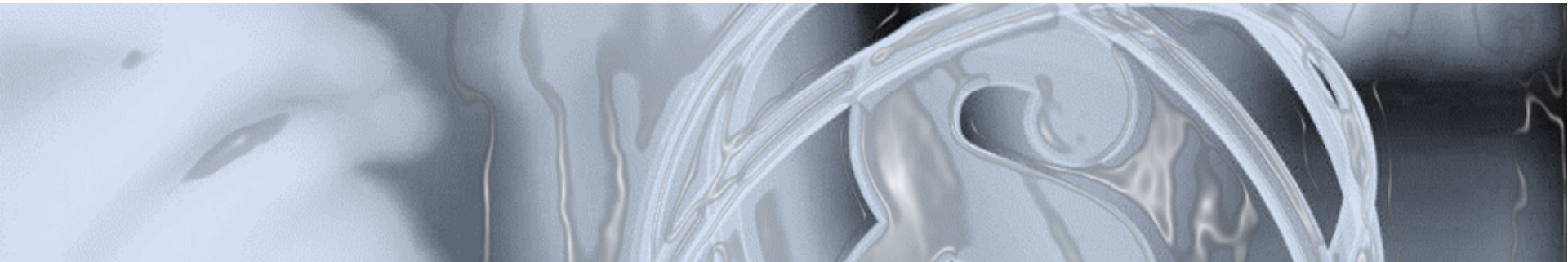
Was tun bei „Fake-AU“

Die Arbeitgeberin hat bei einer „Fake-AU“ **zwei zentrale Ansatzpunkte**.

- **Verweigerung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**
- **Maßnahmen wegen Entgeltbetruges und des damit einhergehenden Fehlverhaltens**



Einstellung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall



Zweifelhafte Krankmeldung – Krank oder Simulant?

BAG, Urteil vom 08.09.2021 (Az. 5 AZR 149/21)

Einer ordnungsgemäß ausgestellten AU-Bescheinigung kommt grundsätzlich ein hoher Beweiswert zu

Arbeitgeber kann diesen Beweiswert nur erschüttern, wenn er Umstände vorträgt und im Bestreitensfalle beweist, die **ernsthafte Zweifel** an der Erkrankung des Arbeitnehmers begründen.

Dies kann der Fall sein, wenn bei einer **Kündigung** eine „**passgenaue**“ AU-Bescheinigung vorgelegt wird, die **genau die Kündigungsfrist abdeckt**.

Rechte des Arbeitgebers

Immer dann, wenn sich für einen Arbeitgeber aus den Umständen des Einzelfalles **nachvollziehbare Zweifel an der Richtigkeit einer AU-Bescheinigung** ergeben, sollte der Arbeitgeber genauer prüfen.

Der **Beweiswert einer AU-Bescheinigung** kann aufgrund einer Vielzahl von Umständen **erschüttert** werden.

Der sicherlich eindeutigste Fall ist die **Ausübung** einer (fast) **identischen Tätigkeit trotz** (behaupteter) **AU**.

Bei zweifelhafter Krankschreibung keine Entgeltfortzahlung

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 02.05.2023 (Az. 2 Sa 2039/22)

Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist erschüttert, wenn sich eine Arbeitnehmerin **im Zusammenhang mit ihrer Kündigung** nicht nur einmal, sondern **mehrmals** (hier insgesamt fünfmal) **bis zum Ende der Kündigungsfrist krankschreiben lässt** und wenn sich zudem **aus ihrem Kündigungsschreiben ergibt**, dass sie **nicht mehr mit ihrer Anwesenheit** rechnet.

Verstoß gegen die AU-Richtlinie

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.6.2023 (Az. 5 AZR - 335/22)

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kann erschüttert sein, wenn ein **Verstoß gegen die Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie** des gemeinsamen Bundesausschusses vorliegt.

Dies insbesondere dann, wenn der ausstellende Arzt die Regelungen der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie, die sich auf medizinische Erkenntnisse zur sicheren Feststellbarkeit der Arbeitsunfähigkeit beziehen, mißachtet. Die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AU-RL) sieht vor, dass seitens des behandelnden Arztes **nach sieben Tagen** der Arbeitsunfähigkeit eine **Angabe über eine konkrete Diagnose** zu erfolgen hat.

Auch Umstände wie

- die immer wiederkehrende Arbeitsunfähigkeit in unmittelbarem **Zusammenhang mit Urlaub und freien Feiertagen**

oder aber

- als Reaktion mit Ankündigung auf **nicht berücksichtigte Dienstplanwünsche**

begründen **erhebliche Zweifel an der AU-Bescheinigung.**

In all diesen Fällen kann eine Verweigerung der Entgeltfortzahlung in Erwägung gezogen werden. Zudem ist die **Einschaltung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen** zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit **anzudenken.**

Aber (1):

LAG Niedersachsen, Urteil vom 08.03.2023 (Az. 8 Sa 859/22)

1. Beweiswert der AU-Bescheinigung **nicht erschüttert**, wenn der Arbeitnehmer sich **zunächst krankmeldet** und erst **sodann** eine **arbeitgeberseitige Kündigung** erhält – es fehlt am erforderlichen Zusammenhang.
2. Das gilt **selbst dann**, wenn der Arbeitnehmer **bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses** arbeitsunfähig krankgeschrieben ist, **am unmittelbar darauffolgenden Tag gesundet** und bei seinem neuen Arbeitgeber zu arbeiten beginnt.

Aber – Aber!:

Die Entscheidung des LAG Niedersachsen wurde vom BAG am 13.12.2023 kassiert (Az. 5 AZR - 137/23)

Der Beweiswert von (Folge-) Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU) kann erschüttert sein, wenn ein krankgeschriebener Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere AU vorlegt, die **passgenau die Dauer der Kündigungsfrist** umfassen, und er **unmittelbar nach deren Ablauf eine neue Beschäftigung** aufnimmt.

Aber (2):

**LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.03.2023
(Az. 2 Sa 156/22)**

Pauschale Behauptung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer habe überhaupt **nicht mehr in den Betrieb zurückkehren wollen**, weil er **nach Eigenkündigung private Gegenstände mitgenommen** habe, **reicht nicht aus**, um den Beweiswert der AU-Bescheinigung zu erschüttern.

Der Arbeitgeber muss dann schon die privaten Gegenstände benennen, welche der Arbeitnehmer im Betrieb aufbewahrt und sodann entfernt hat.

Aber (3):

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 13.7.2023 (Az. 5 Sa 1/23)

1. Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist **nicht allein deshalb erschüttert**, weil diese **einen Zeitraum innerhalb der Kündigungsfrist**, insbesondere gegen Ende der Kündigungsfrist betrifft.
2. Eine **zu Beginn der Erkrankung angetretene rund zehnstündige Bahnfahrt** eines als Chefarzt beschäftigten Arbeitnehmers zum Familienwohnsitz, um dort die Hausärztin aufzusuchen, lässt **ohne Hinzutreten weiterer Umstände** die attestierte Arbeitsunfähigkeit **nicht fragwürdig** erscheinen.

Ordnungsgemäße Erteilung einer AU-Bescheinigung

Bescheinigung muss **formellen Mindestanforderungen** genügen und die Richtigkeit der attestierten Feststellungen sichern.

- **Ausstellung durch approbierten Arzt**
- **Persönliche Untersuchung als Regelfall** (mit den Einschränkungen durch die wieder mögliche „telefonische“ Krankschreibung)

Der Arbeitnehmer ist nur dann arbeitsunfähig krank, wenn er wegen Krankheit seine zuletzt ausgeübte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlechterung ausführen kann.

Einschalten des Medizinischen Dienstes

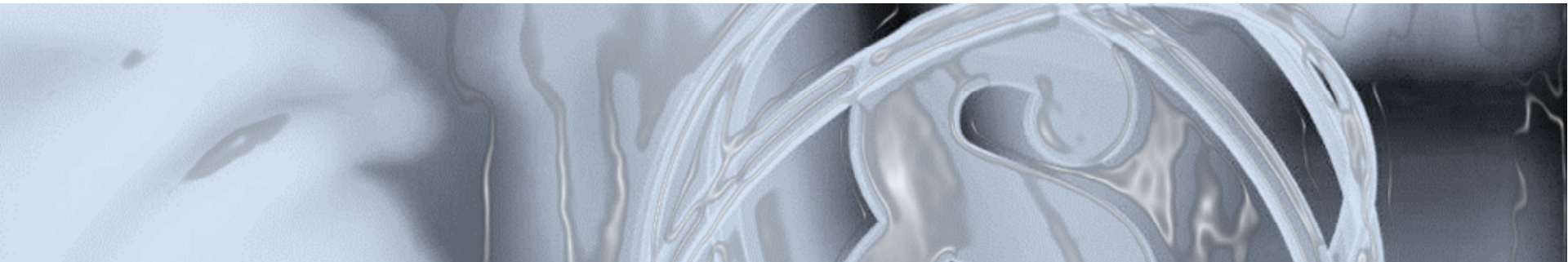
Die gesetzlichen Krankenkassen sind gemäß **§ 275 Abs. 1 Nr. 3 SGB V** zur Beseitigung von Zweifeln an einer Arbeitsunfähigkeit verpflichtet, eine **Begutachtung durch den Medizinischen Dienst** einzuleiten.

Der Arbeitgeber selbst kann verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt.

Die **Krankenkasse kann von einer Beauftragung** des Medizinischen Dienstes **nur absehen**, wenn sich die medizinischen Voraussetzungen der Arbeitsunfähigkeit **eindeutig** aus den der Krankenkasse **vorliegenden ärztlichen Untersuchungen** ergeben.



Maßnahmen wegen Fehlverhalten / Entgeltbetrug



Fehlverhalten als steuerbares Verhalten

Merke:

Der Mitarbeitende kann leisten, er will aber nicht.

Es liegt in diesen Fällen ein sogenannter „verhaltensbedingter“ Ansatz vor.

Da von einem steuerbaren Verhalten auszugehen ist, bedarf es einer Abmahnung, bevor in einem Wiederholungsfall bzw. nach Wiederholungsfällen als letztes Mittel eine verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen werden kann.

Feiern trotz Krankmeldung kann den Job kosten

ArbG Siegburg - Urteil vom 01.12.2022 (Az. 5 Ca 1200/22)

*„Geht ein Mitarbeitender **trotz Krankmeldung feiern**, ist regelmäßig von einer **vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit** auszugehen, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann.*

*Der **Beweiswert** einer Arbeitsunfähigkeitsmeldung wird durch Party-Fotos **erschüttert**.“*



Klage gegen Kündigung erfolglos

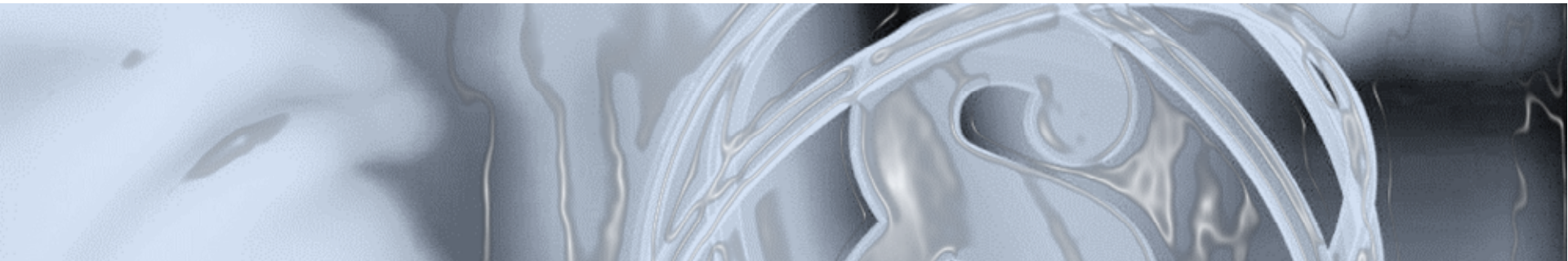
Das ArbG Siegburg entschied, dass ein wichtiger Kündigungsgrund vorlag.

Der **Beweiswert der AU-Bescheinigung** sei dadurch **erschüttert**, dass Fotos die Klägerin an den Tagen ihrer angeblichen Arbeitsunfähigkeit bester Laune und bester Gesundheit auf einer Party zeigen.

Zudem wurde die **AU-Bescheinigung erst am Tag nach der behaupteten Arbeitsunfähigkeit ausgestellt**. Für die Klägerin galt damit die volle Darlegungs- und Beweislast, dass sie an den beiden Tagen tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt war. Dies sei ihr nicht gelungen.



Der Schutz von „Whistleblowern“ - Das HinweisgeberschutzG -



Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft

Die sogenannte europäische „Whistleblower-Richtlinie“ wurde nach heftigen Diskussionen im Gesetzgebungsverfahren mit einiger zeitlicher Verzögerung nun auch in Deutschland umgesetzt.

Nach langer Verzögerung trat am 02. Juli 2023 das Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft.

Die Meldung von Rechtsverstößen im Unternehmen wird erleichtert und insbesondere die Hinweisgeber werden zukünftig umfassend geschützt.

Dabei sind einige Spielregeln zu beachten.

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) hat bedeutende Auswirkungen auch auf die Altenpflege.

Das Gesetz zielt darauf ab, Personen, die **im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit** Informationen über straf- und bußgeldbewehrte Rechtsverstöße in Unternehmen erlangen, zu schützen und ihre Rolle als "Whistleblower" / Hinweisgeber zu stärken. Im Kern geht es bei dem HinSchG um die Frage:

Wer darf „was - wie - wann - gegenüber wem“ melden?

Es legt die Bedingungen fest, unter denen eine Person sich als Hinweisgeber betätigen darf. Eine zentrale Voraussetzung ist, dass die hinweisgebende Person die Information zu einem straf- und bußgeldbewehrten Rechtsverstoß im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer solchen erlangt hat.

Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn eine Pflegekraft in der Versorgung der Kunden Missstände beobachtet.

Voraussetzung ist stets, dass sich die Verstöße auf das Unternehmen oder eine andere Stelle beziehen müssen, mit dem oder mit der die **hinweisgebende Person selbst in beruflichem Kontakt** steht.

Zentrales Element des HinSchG ist die verpflichtende Einrichtung einer unternehmensinternen Meldestelle für **Unternehmen (= Träger und nicht Betriebe) mit mehr als 49 Mitarbeitenden**.

Diese Unternehmen müssen die Einrichtung **sicherer Hinweisgebersysteme über eine interne Meldestelle** zur Entgegennahme anonymer Meldungen sicherstellen.

Fristen zur Einrichtung von Meldestellen

Dies gilt für **Arbeitgeber ab 250 Mitarbeitenden** sofort nach Inkrafttreten des Gesetzes, also **ab dem 02. Juli 2023**.

Aber:

Allerdings kann es hier erst ab dem 01.12.2023 sanktioniert werden, wenn die interne Meldestelle nicht eingerichtet wurde.

Für kleinere **Arbeitgeber mit 50 bis 249 Mitarbeitenden** ist eine Einrichtung der internen Meldestelle **seit dem 17.12.2023** verpflichtend.

Gestaltung der internen Meldestellen

Unternehmen sind bei der Gestaltung der internen Meldestelle zwar grundsätzlich frei, es gibt jedoch **einige zwingende Anforderungen**, die über die rechtlich fundierte Vorgangsprüfung hinausgehen.

So muss u.a. sichergestellt werden, dass keine unberechtigten Personen Zugriff auf den Hinweis haben. Zudem **müssen Meldungen in mündlicher oder in Textform (bspw. E-Mail) möglich** sein.

Von besonderer Bedeutung ist der Schutz der Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person. Überdies ist die Dokumentation der Meldungen in dauerhaft abrufbarer Weise und ihre Löschung drei Jahre nach Ablauf des Verfahrens vorgeschrieben.

Die Einrichtung der **internen Meldestellen** ist allen Unternehmen dadurch erleichtert worden, dass diese **Dritte beauftragen** können, die Aufgaben der internen Meldestelle wahrzunehmen.

Dabei ist es aber notwendig, dass die **Verantwortung** dafür, einen festgestellten Verstoß zu beheben und weiterzuverfolgen, **immer bei dem jeweiligen beauftragenden Unternehmen** verbleibt.

Damit ist auch die Möglichkeit von „**Konzernmeldestellen**“ eröffnet, bei denen die Herausforderung im Aufbau und Unterhalt einer funktionierenden Organisation und in besonderem Maße bei der Beachtung der Datenschutzvorgaben liegt.

Hauptaufgaben der internen Meldestellen

Hauptaufgaben der internen Meldestelle sind die **Bestätigung des Eingangs der Meldung**, die **rechtliche Überprüfung**, **ob** es sich um einen **durch das HinSchG geschützten Verstoß** handelt, die **Prüfung der Stichhaltigkeit** der Meldung und der **Kontakt mit der hinweisgebenden Person**.

Des Weiteren prüft die interne Meldestelle die **Ergreifung angemessener Folgemaßnahmen**.

Gegen hinweisgebende Personen gerichtete **Repressalien** (Kündigung, Versagung einer Beförderung o.ä.) **sind untersagt** und führen zu **Schadenersatz**.

Weitere denkbare Maßnahmen

Wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde, bleibt es der **hinweisgebenden Person unbenommen**, sich an eine **externe Meldestelle** als Meldestellen des Staates zu wenden.

Arbeitgeber müssen hinreichend **vor der Gefahr von Falschmeldungen geschützt** werden. Die hinweisgebende Person ist daher zum **Ersatz des Schadens** verpflichtet, der **aus** einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung oder Offenlegung **unrichtiger Informationen** entstanden ist.

Zudem droht ihr in diesen Fällen ein **Bußgeld** von bis zu **€ 20.000**.

Verfahrensablauf bei internen Meldungen nach § 17 HinSchG

1. Bestätigung Eingang der Meldung (spätestens nach sieben Tagen).
2. Datenschutzrechtliche Absicherung des Meldevorgangs.
3. Rechtliche Prüfung, ob Verstoß in den Anwendungsbereich fällt.
4. Kontakt halten mit der hinweisgebenden Person.
5. Rechtliche Prüfung der Stichhaltigkeit der Meldung.
6. Ersuchen um weitere erforderliche Informationen.
7. Ergreifen angemessener Folgemaßnahmen z.B. interne Untersuchung; Verweisung an zuständige Behörde; Einstellung.
8. Rückmeldung bei der hinweisgebenden Person spätestens drei Monate nach Bestätigung des Eingangs der Meldung.

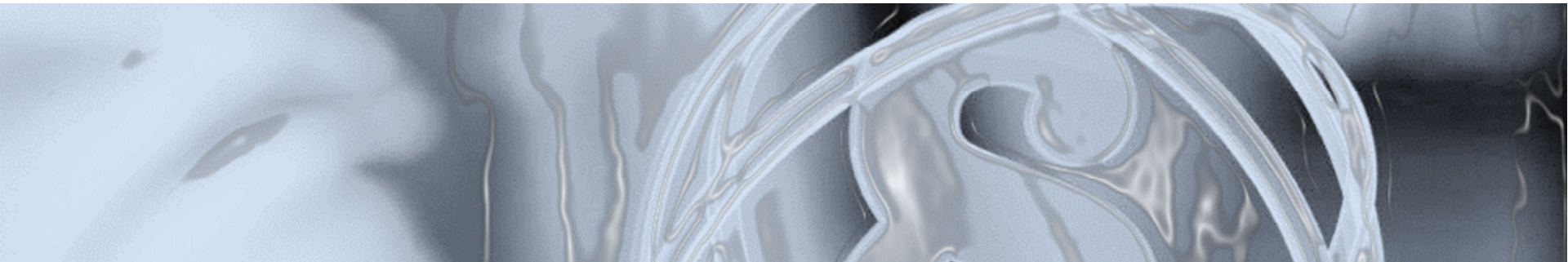
Ausgelagerte interne Meldestelle als Dienstleistung für die Pflege



Eine Initiative von Vincentz Network und
SAUSEN Advisory

www.Meldestelle-Pflege.de

Ihre Fragen







Rechtsanwälte

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Peter Sausen

Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht
Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht & Personalführung
der Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW)

Gustav-Heinemann-Ufer 58
50968 Köln

Tel.: 0221 - 340 926 0
info@sausen.de