Seminarablauf: Fehlzeiten reduzieren durch arbeitsrechtliche Maßnahmen

10.00 Uhr Begrüßung / Einführung

Inhalte und Ziele des Seminars

A Entgeltfortzahlungspflicht – was sollten Arbeitgeber beachten?

I. Grundlagen der Entgeltfortzahlungspflicht gem. EntgFG
II. Ist Krankheit gleichbedeutend mit Arbeitsunfähigkeit?
III. Keine Pflicht innerhalb der ersten 4 Wochen der Beschäftigung
IV. Durch den Arbeitnehmer verschuldete Arbeitsunfähigkeit
V. Alkohol- und Drogenabhängigkeit
VI. Bezugsdauer der Entgeltfortzahlung und Fortsetzungserkrankungen
    1. Wann liegt kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Fortsetzungs- und Wiederholungserkrankungen vor?
    2. Welche Möglichkeiten hat der Arbeitgeber dies zu überprüfen?
    3. „Einheit des Verhinderungsfalles"

B Anzeige- und Nachweispflicht

I. Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeitsmeldung
II. Inhalt der Meldung – was muss mitgeteilt werden?
III. Bei wem hat sich der Arbeitnehmer abzumelden?
IV. Über welchen Kommunikationskanal hat die Abmeldung zu erfolgen?
V. Erst- und Folgebescheinigung
VI. AUB durch „Online-Ärzte" rechtswirksam?
VII. Sonderfall I: Arbeitsunfähigkeit im Ausland
VIII. Sonderfall II: Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs
IX. Sonderfall III: Langzeiterkrankte
X. Umgang mit unentschuldigten Fehlzeiten
XI. Best Practice – Betriebliche Regelungen für die optimale Umsetzung der Anzeige- und Nachweispflicht

11.30 - 11.45 Uhr Kaffeepause

C Fehlzeiten-/Krankengespräch vs. BEM-Gespräch

I. Teilnahmepflicht oder Freiwilligkeit
II. Teilnehmerkreis
III. Was darf der Arbeitgeber nachfragen?
IV. Wann ist der Arbeitnehmer nicht zur Antwort verpflichtet?

D Fürsorgepflicht, Kontrollrechte, Maßnahmen

I. Inwieweit dürfen Arbeitgeber Fehlzeitendaten analysieren, auswerten und veröffentlichen?
II. Was darf der Arbeitgeber über den Gesundheitszustand wissen und erfragen?
III. Darf der Arbeitnehmer vor Ablauf der AUB wieder arbeiten?
IV. Einforderung der AUB ab dem 1. Krankheitstag
V. Hausbesuche durch den Arbeitgeber
VI. Telefonischer Kontakt während der Arbeitsunfähigkeit
VII. Einschaltung des MDK
VIII. Zeugenbefragungen und „Flurfunk"
IX. Ermittlungen mittels Detektiven – was ist zulässig, was nicht?
X. Rücknahme der Nebentätigkeitserlaubnis möglich?
XI. Kontaktaufnahme des Hausarztes
XII. Kann der Arbeitgeber eine betriebsärztliche Untersuchung anordnen? Welche Voraussetzung müssen vorliegen?

13.00 - 14.00 Uhr Gemeinsames Mittagessen

E Lohneinbehalt bei erheblichen Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit

I. BAG Update: Neueste Rechtsprechung stärkt rechtliche Positionen der Arbeitgeber
II. Wie hoch ist eigentlich der Beweiswert einer AUB (inländisch & ausländisch)?
III. Typische Fälle im Rahmen des Lohneinbehalts
    1. Passgenaues Attest während der Kündigungsfrist bei Eigenkündigung
    2. Angedrohte / Angekündigte Erkrankung
    3. Erkrankung nach Ablehnung eines Urlaubsantrages
    4. Auffällig häufige Kurzerkrankungen
    5. Nichterscheinen zum Untersuchungstermin des MDK
    6. Auffälligkeiten in Verbindung mit dem Erholungsurlaub
    7. Beschwerliche Reisen, Nebentätigkeiten oder arbeitsähnliche Tätigkeiten während der AU
IV. Umsetzung des Lohneinbehalts in der Praxis
V. Strategie im Rahmen eines möglichen Gerichtsprozesses

F Anwesenheits- / (Nicht)Krankheitsprämien & Co.

I. Die Anwesenheitsprämie im Lichte des § 4a EntgFG
    1. Kürzungsmöglichkeit aus § 4a EntgFG
    2. Das Modell: Höhe der Zahlung / Betrachtungszeitraum / Personenkreis
    3. Freiwilligkeit und Befristung
    4. Praktische Umsetzung am Beispielmodell
II. Zielbonus bei Erreichung einer Anwesenheits- / Krankheitsquote im Team (oder Abteilung, Unternehmen)
    1. Das Modell: Zielerreichung (z.B. Krankheitsquote < X%) definiert Bonusvolumen
    2. Freiwilligkeit und Befristung
    3. Praktische Umsetzung am Beispielmodell
III. Kürzung sonstiger Leistungen / Einmalzahlungen

15.30 - 15.45 Uhr Kaffeepause

G Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutzmaßnahmen

I. Ermittlung, Bewertung und Feststellung von Gefährdungen
II. Auswahl und Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen

H Kündigung und Krankheit

I. Krankheitsbedingte Kündigung – welche Arten gibt es – ab wie vielen Fehltagen möglich?
II. Fristlose Kündigung bei Arbeitszeitbetrug und Androhung der Erkrankung

I Kündigung bei Entgeltfortzahlungsbetrug

I. Außerordentliche Kündigung bei Entgeltfortzahlungsbetrug
II. Tat- vs. Verdachtskündigung im Rahmen des Entgeltfortzahlungsbetruges

Diskussion / Fragen aus dem Teilnehmerkreis

Ausgabe der Seminardokumentation

18.00 Uhr Ende der Veranstaltung