



ACHTUNGSPUNKTE BEI KRANKHEITSBEDINGTEM FEHLEN

Beratungsleitfaden 2025



Wenn ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt ausfällt, ist vieles zu beachten. Als Arbeitgeber müssen Sie wissen, an welche gesetzlichen Vorschriften Sie gebunden sind. Was müssen Sie wann und durch wen regeln? Was organisieren Sie selbst und was geben Sie aus der Hand? Und wie sieht es mit dem Gehalt, den Leistungen und weiteren finanziellen Aspekten aus? Diese Themen werden hier behandelt.

DER PROZESS: WAS, WANN UND DURCH WEN

Vertrag zur arbeitsmedizinischen Betreuung

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Unternehmen dazu, sich beim Arbeits- und Fehlzeitenmanagement fachkundig unterstützen zu lassen. Dies kann durch eine arbeitsmedizinische Fachkraft (sogenannte Maßarbeitsregelung – unter bestimmten Bedingungen kann der Arbeitgeber selbst bestimmen, von wem er sich unterstützen lässt) oder durch einen arbeitsmedizinischen Dienst erfolgen.

Auffangregelung

Beauftragen Sie einen arbeitsmedizinischen Dienst, handelt es sich um eine sogenannte Auffangregelung. In diesem Fall schließen Sie einen Vertrag mit einem zertifizierten arbeitsmedizinischen Dienst ab.

Tipp!

Auf der Website www.sbca.nl können Sie nachprüfen, ob ein arbeitsmedizinischer Dienst zertifiziert ist. Ein solcher Dienst übernimmt folgende Aufgaben:

- Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung (RI&E)
- Fachkundige Betreuung im Krankheitsfall
- Angebot einer (regelmäßigen) arbeitsmedizinischen Untersuchung (PAGO)
- Durchführung von Einstellungsuntersuchungen, falls notwendig
- Möglichkeit zur präventiven Konsultation des Betriebsarztes

Jeder arbeitsmedizinische Dienst muss über einen Betriebsarzt verfügen. Dieser hat das Recht, sich mit dem Betriebsrat oder der Personalvertretung zu beraten. Außerdem darf er den Arbeitsplatz besuchen. Er ist verpflichtet, Berufskrankheiten beim Niederländischen Zentrum für Berufskrankheiten (www.beroepsziekten.nl) zu melden. Der Betriebsarzt ist nicht nur für die Begleitung im Krankheitsfall und die Wiedereingliederung zuständig, sondern auch für Prävention: also die Vermeidung von krankheitsbedingtem Ausfall.

Maßarbeitsregelung

Entscheiden Sie sich für eine Maßarbeitsregelung, muss mindestens ein Betriebsarzt verfügbar sein, der die Begleitung im Krankheitsfall, PAGO und Einstellungsuntersuchungen übernimmt. Diese Regelung kann nur mit Zustimmung des Betriebsrats (OR) oder der Personalvertretung (PVT) eingeführt werden und gilt dann für fünf Jahre.

Achtung!

Jeder arbeitsmedizinische Dienstleister muss über ein Beschwerdeverfahren verfügen, das Arbeitnehmer nutzen können, wenn sie sich vom Dienstleister nicht korrekt behandelt fühlen.

BETRIEBSARZT ODER ARBEITSMEDIZINER?

Ein Betriebsarzt ist nicht dasselbe wie ein Arbeitsmediziner. Die Bezeichnung „Betriebsarzt“ ist gesetzlich geschützt. Ein Betriebsarzt kann berufsrechtlich belangt werden. Betriebsärzte sind im BIG-Register (Register für Berufe im Gesundheitswesen) als „Arzt“ mit der Spezialisierung „Arbeit und Gesundheit – Arbeitsmedizin“ eingetragen. Das BIG-Register ist öffentlich zugänglich (www.bigregister.nl). Jeder Gesundheitsdienstleister ist verpflichtet, seine BIG-Nummer aktiv bekannt zu geben, sodass diese im Register leicht gefunden werden kann. Nur wer im BIG-Register eingetragen

ist, darf die geschützte Berufsbezeichnung führen und eigenständig mit diesem Beruf verbundene Tätigkeiten ausüben.

Aufgrund des Mangels an Betriebsärzten delegieren diese Aufgaben an andere Fachkräfte. Dies bezeichnet man als Aufgabenübertragung. Die Gesamtverantwortung verbleibt jedoch beim Betriebsarzt. Bestimmte Aufgaben, wie die Erstellung einer Problemanalyse und das abschließende Urteil bei einem Antrag auf WIA-Leistungen, muss er selbst übernehmen.

SECOND OPINION

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, einem Arbeitnehmer, der mit der Einschätzung des Betriebsarztes in Bezug auf die Krankheitsbegleitung nicht einverstanden ist, die Möglichkeit zu geben, auf Ihre Kosten das Urteil eines anderen, von Ihnen beauftragten unabhängigen Betriebsarztes einzuholen. Das Einholen einer solchen Second Opinion hat keine aufschiebende Wirkung. Die Einschätzung des eigenen Betriebsarztes bleibt zunächst bestehen. Ziel ist es, dass bei abweichender Meinung ein kollegiales Gespräch zwischen den Ärzten stattfindet, woraufhin der ursprüngliche Betriebsarzt seine Einschätzung gegebenenfalls anpasst. Der Arbeitnehmer entscheidet, ob das Urteil des zweiten Betriebsarztes dem ursprünglichen Betriebsarzt vorgelegt wird. Weitere Informationen finden Sie unter www.bedrijfsartsensecondopinion.nl oder www.secondopinionpoli.nl

SACHVERSTÄNDIGENGUTACHTEN

Eine Second Opinion ist nicht dasselbe wie ein Sachverständigengutachten. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer können beim UWV ein solches Gutachten in folgenden Fällen anfordern:

- Sachverständigengutachten: krank oder nicht krank;
- Sachverständigengutachten: geeignete Arbeit;
- Sachverständigengutachten: Wiedereingliederungsbemühungen Arbeitgeber/Arbeitnehmer;
- Sachverständigengutachten bei Kündigung wegen langanhaltender Arbeitsunfähigkeit.

Das Sachverständigengutachten hat den Charakter einer Beratung. Es ist also kein Verwaltungsakt im Sinne des Verwaltungsverfahrensgesetzes, gegen den ein Widerspruch oder eine Klage möglich wäre. Für die Bewertung gilt eine Frist von zwei Wochen. Kann diese nicht eingehalten werden, muss das UWV ein Datum nennen, bis zu dem das Gutachten fertiggestellt wird.

Wegen personeller Engpässe hat das UWV eine Priorisierung bei der Bearbeitung eingeführt. Nur bei Konflikten oder Härtefällen wird das Gutachten vorrangig bearbeitet. Näheres finden Sie in der Handreichung Sachverständigengutachten des UWV.

Liegt kein Streit oder Härtefall vor, wird der Antrag ohne Priorität bearbeitet und in die Bearbeitungswarteschlange aufgenommen. Dies wird schriftlich bestätigt. Wurde in der Zwischenzeit ein WIA-Antrag gestellt, wird das Sachverständigengutachten nicht mehr bearbeitet. Ab diesem Zeitpunkt beurteilt das UWV im Rahmen der sogenannten „Portwächterprüfung“ die Wiedereingliederungsbemühungen und das Anrecht auf eine WIA-Leistung. Der WIA-Antrag hat dann Vorrang vor dem Sachverständigengutachten.

Für die Gutachten „geeignete Arbeit“ und „Wiedereingliederungsbemühungen“ muss kein Streitfall vorliegen, damit sie bearbeitet werden.

Die Beantragung eines Sachverständigengutachtens ist kostenpflichtig:

- 100 € für den Arbeitnehmer
- 400 € für den Arbeitgeber

GESETZ ZUR VERBESSERUNG DER TORWÄCHTER (WET VERBETERING POORTWACHTER)

Im Rahmen des Gesetzes zur Verbesserung der Portwächterfunktion sind während der Krankheit eines Arbeitnehmers bestimmte Prozessschritte einzuhalten. Diese sind:

- Krankmeldung
- Problemanalyse
- Maßnahmenplan

1. Die Krankmeldung

In Ihrer internen Regelung zum Fehlzeitenmanagement sollte festgelegt sein, wann und bei wem sich der Arbeitnehmer krank zu melden hat. Es ist wichtig, dass die Krankmeldung durch die direkte Führungskraft des Arbeitnehmers registriert wird, damit sie gezielt Fragen stellen kann. Welche Fragen dabei zulässig sind, finden Sie auf der Website der niederländischen Datenschutzbehörde (Autoriteit Persoonsgegevens). Der erkrankte Arbeitnehmer muss innerhalb der ersten Woche seiner Krankheit bei der arbeitsmedizinischen Betreuung (Arbodienst/Betriebsarzt) gemeldet werden.

2. Problemanalyse

Der Betriebsarzt prüft spätestens nach sechs Wochen, ob mit einem längeren Arbeitsausfall zu rechnen ist. Er erstellt eine Problemanalyse, aus der hervorgeht, welche Art der Erkrankung im Zusammenhang mit den vom Arbeitnehmer zu verrichtenden Tätigkeiten vorliegt. Dabei wird auch angegeben, ob und welche Möglichkeiten zur Wiedereingliederung bestehen. Die Problemanalyse, die dem Arbeitgeber übermittelt wird, enthält keine medizinischen Daten. Sie umfasst eine Empfehlung dazu, wie die Möglichkeiten zur Genesung und Rückkehr an den Arbeitsplatz genutzt oder verbessert werden können.

3. Maßnahmenplan

Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstellen gemeinsam in der achten Woche des Arbeitsausfalls auf Grundlage der Problemanalyse einen Maßnahmenplan. Darin vereinbaren sie das Ziel der Wiedereingliederung und die bestmögliche Vorgehensweise, um dieses Ziel zu erreichen. Dieser Plan wird mindestens alle sechs Wochen evaluiert.

CASEMANAGER

Ein Casemanager fungiert als zentrale Koordinationsperson im Wiedereingliederungsprozess. Die Rolle kann intern von der Führungskraft oder einer Person aus dem Personalwesen übernommen werden. Alternativ können Sie einen externen, professionellen Casemanager beauftragen, der speziell ausgebildet ist und über umfangreiche Kenntnisse bezüglich der gesetzlichen Regelungen rund um krankheitsbedingten Ausfall verfügt. Der Casemanager kann beispielsweise bei folgenden Aufgaben unterstützen:

- Erstellung einer Wiedereingliederungsstrategie und des Wiedereingliederungsberichts
- Bereitstellung von Managementinformationen
- Teilnahme am sozial-medizinischen Team (SMT), das sich mit Einzelfällen befasst
- Ermittlung möglicher Fördermittel

JAHRESERSTEUALUIERUNG: SPUR 1 ODER SPUR 2

Im Verlauf des ersten Krankheitsjahres muss eine sogenannte „Jahreserstevaluierung“ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stattfinden – auch bekannt als „Wachrüttel-Moment“. Dabei wird analysiert, wie weit die Beteiligten im Rahmen der Wiedereingliederung gekommen sind. In der Regel erstellt der Betriebsarzt ein Einsatzfähigkeitsprofil, das die Grundlage für die vom Arbeitsberater zu prüfenden Möglichkeiten zur Wiedereingliederung im Unternehmen (Spur 1) oder außerhalb (Spur 2) bildet. Spätestens sechs Wochen nach der Erstevaluierung muss ein Spur-2-Verfahren eingeleitet werden.

Wiedereingliederungsaktivitäten in Spur 2 dürfen nach der Erstevaluierung nur dann unterbleiben, wenn:

- keine verwertbaren Einsatzmöglichkeiten bestehen oder
- innerhalb von drei Monaten eine konkrete Aussicht auf eine dauerhafte Wiedereingliederung im eigenen Unternehmen in ursprünglicher, angepasster oder anderer geeigneter Tätigkeit besteht, die möglichst gut zu den funktionellen Möglichkeiten passt.

Sie müssen die Erstevaluierung schriftlich dokumentieren. Der Bericht muss folgende Punkte enthalten:

- eine Rückschau
- die Ergebnisse der Evaluierung
- das vereinbarte Ziel für das zweite Krankheitsjahr
- die getroffenen Vereinbarungen zur Zielerreichung
- ggf. bereits durchgeführte Aktivitäten im Rahmen von Spur 2 bzw. die Einleitung von Spur 2 auf Grundlage einer arbeitsberatenden Untersuchung, die zu diesem Zeitpunkt erfolgt sein sollte

Die Wiedereingliederung in Spur 2 können Sie selbst starten oder ein darauf spezialisiertes Wiedereingliederungsunternehmen beauftragen. Siehe www.reintegratiekiezen.nl

ZAHLUNG: GEHALT, LEISTUNGEN, URLAUB UND SONSTIGE FINANZIELLE ASPEKTE

Lohn bei Krankheit

Im Krankheitsfall sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, mindestens 70 % des (Höchst-)Tagessatzes weiterzuzahlen. Im ersten Krankheitsjahr gilt als Untergrenze der gesetzliche Mindestlohn. Häufig ist in einem geltenden Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag eine Aufstockung auf bis zu 100 % des Lohns geregelt. Die Lohnfortzahlungspflicht besteht grundsätzlich für maximal 104 Wochen, auch als „Wartezeit“ bezeichnet. Passender wäre der Begriff „Wiedereingliederungszeit“, da Sie alles daransetzen müssen, den kranken Arbeitnehmer bestmöglich wieder einzugliedern – entweder im eigenen Unternehmen in seiner ursprünglichen oder einer anderen geeigneten Tätigkeit (Spur 1) oder bei einem anderen Arbeitgeber (Spur 2).

Schadensbegrenzung durch ZW-Leistung

Es kann vorkommen, dass einer Ihrer Arbeitnehmer Anspruch auf eine ZW-Leistung (Krankengeld nach dem niederländischen Ziektewet) hat. Diese Leistung kann dann vom UWV an Sie ausgezahlt werden, woraufhin Sie sie mit Ihrer Lohnfortzahlungspflicht verrechnen können. Anspruch auf eine ZW-Leistung besteht in folgenden Fällen:

- bei Organspendern,
- bei Krankheit infolge von Schwangerschaft oder Entbindung,
- bei Arbeitnehmern mit dem Status „strukturell funktionell eingeschränkt“ (sfb).

In den ersten beiden Fällen besteht Anspruch auf 100 % des (Höchst-)Tagessatzes. Bei der letzten Gruppe kann das UWV im ersten Krankheitsjahr ebenfalls bis zu 100 % zahlen, abhängig von Ihrer eigenen Lohnfortzahlungspflicht. Im zweiten Krankheitsjahr beträgt die ZW-Leistung 70 % des (Höchst-)Tagessatzes – auch wenn Sie verpflichtet sind, einen höheren Prozentsatz zu zahlen.

No-Risk-Police

Diese letztgenannte Gruppe von Arbeitnehmern fällt unter die sogenannte No-Risk-Police. Es handelt sich um Personen, die:

- Anspruch auf eine WIA-Leistung haben,
- Anspruch auf eine WAO- oder WAZ-Leistung haben,
- Anspruch auf eine Wajong-Leistung haben,

- weniger als fünf Jahre vor dem Eintritt in Ihr Unternehmen nach Ablauf der Wartezeit zu 0-35 % arbeitsunfähig waren und nicht im eigenen Unternehmen weiterbeschäftigt werden konnten,
- eine Indikation für eine WSW-Arbeitsstelle haben,
- krankheits- oder behinderungsbedingt Probleme mit dem Schulbesuch hatten und innerhalb von fünf Jahren nach Beendigung der Ausbildung bei Ihnen angestellt werden,
- nach dem 1. Januar 2015 auf einem geschützten Arbeitsplatz bei der Gemeinde nach dem Teilhabegesetz (Participatiewet) arbeiten,
- zur Zielgruppe der sogenannten Beschäftigungsvereinbarung (Banenafpraak) gehören.

Die No-Risk-Police greift, wenn die betreffende Person innerhalb von fünf Jahren nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erkrankt. Auch wenn jemand bereits eine WIA-Leistung erhält und weiter bei Ihnen arbeitet, besteht Anspruch auf eine ZW-Leistung. Diese wird über Sie als Arbeitgeber ausgezahlt, wenn es zu einer Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit durch einen neuen Vertrag kommt. In diesem Fall beginnt für Sie eine neue Lohnfortzahlungspflicht von 104 Wochen, auf die Sie die ZW-Leistung anrechnen können. Erfolgt keine Änderung der vereinbarten Arbeit, müssen Sie kein Gehalt mehr zahlen. Der Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf eine ZW-Leistung, die mit seiner WIA-Leistung verrechnet wird. Wird die ZW-Leistung über Sie ausgezahlt, geschieht dies ohne Urlaubsvergütung.

Urlaub

Auch ein erkrankter Arbeitnehmer hat das Recht, Urlaub zu nehmen, sofern er in der Lage ist, diesen tatsächlich zu genießen. Er ist dann von seinen Wiedereingliederungspflichten befreit. Der Betriebsarzt muss beurteilen, ob der Arbeitnehmer urlaubsfähig ist. Danach müssen Sie als Arbeitgeber die Freistellung genehmigen.

Achtung!

Während der Urlaubszeit besteht Anspruch auf 100 % Lohnfortzahlung – auch wenn der Arbeitnehmer während der Krankheit nur einen geringeren Prozentsatz erhält.

Wenn ein teilweise wiedereingliederter Arbeitnehmer Urlaub nimmt, wird dennoch ein voller Urlaubstag vom Urlaubsanspruch abgezogen.

Der niederländische Oberste Gerichtshof (Hoge Raad) hat entschieden, dass nur dann von Urlaub im rechtlichen Sinne gesprochen werden kann, wenn ein erkrankter Arbeitnehmer grundsätzlich Wiedereingliederungsmöglichkeiten hat. Nur dann ist er von der Pflicht zur Wiedereingliederung befreit. Bestehen keine Wiedereingliederungsmöglichkeiten, können keine Urlaubstage abgezogen werden und es gilt auch keine Verfallsfrist für gesetzliche Urlaubstage.

Eigenrisikoträgerschaft ZW

Als Arbeitgeber können Sie sich entscheiden, Eigenrisikoträger für die ZW (niederländisches Krankengeld) zu werden. Das bedeutet, dass Sie von der Zahlung der ZW-Prämie im Rahmen des Prämienbescheids des Wiedereingliederungsfonds befreit werden. De facto übernehmen Sie die Rolle eines Trägers der Durchführung. Konkret betrifft dies Arbeitnehmer, die krank aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

Sie führen die Leistungsprüfung selbst durch – also die Feststellung des Anspruchs, der Höhe und der Dauer der ZW-Leistung. Zudem zahlen Sie die Leistung an den kranken (ehemaligen) Arbeitnehmer aus, führen eine gesonderte Fehlzeitenverwaltung und sind für die Wiedereingliederung verantwortlich. Diese Aufgaben können Sie selbst übernehmen oder an einen professionellen Dienstleister auslagern. Auch das UWV kann gegen Bezahlung bestimmte Aufgaben übernehmen – etwa die Prüfung des

Anspruchs, der Höhe und der Dauer der Leistung. Ebenso können Sie beim UWV anfragen, ob die No-Risk-Police greift oder ob eine Sanktion verhängt werden kann. Das UWV führt regelmäßig Audits durch, um zu prüfen, ob Sie (oder die beauftragte Partei) diese Aufgaben korrekt umsetzen. Als Eigenrisikoträger sind Sie verpflichtet, einen Vertrag mit einem professionellen arbeitsmedizinischen Dienstleister abzuschließen. Das UWV trifft letztlich die Entscheidungen, z. B. über die Einstellung der ZW-Leistung, die Verhängung einer Maßnahme in Form einer Leistungskürzung u. Ä. Diese Entscheidungen müssen Sie vorbereiten und begründen, bevor das UWV darüber entscheidet. Gegen diese Entscheidungen kann der Arbeitnehmer beim UWV Widerspruch einlegen. Es ist möglich, die Risiken abzusichern, aber nicht verpflichtend.

Achtung!

Die Eigenrisikoträgerschaft kann jeweils zum 1. Januar oder 1. Juli eines Kalenderjahres beginnen. Der Antrag auf Eigenrisikoträgerschaft muss spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn beim Finanzamt eingereicht werden.

Ein sogenanntes „Einlaufisiko“ besteht nicht – das bedeutet: Arbeitnehmer, die vor Beginn der Eigenrisikoträgerschaft krank sind, fallen nicht in Ihren Verantwortungsbereich. Es besteht aber ein „Auslaufisiko“ – das heißt: Wird die Eigenrisikoträgerschaft beendet, bleiben Sie dennoch für Arbeitnehmer verantwortlich, die zu diesem Zeitpunkt bereits krank sind.

Lohnsanktion

Stellt das UWV am Ende der Wartezeit (d. h. nach Ablauf der 104 Wochen) im Rahmen der Überprüfung des Wiedereingliederungsberichts (RIV-Prüfung, auch „Portwächterprüfung“ genannt) fest, dass Sie zu wenig für die Wiedereingliederung unternommen haben, kann das UWV eine Lohnsanktion verhängen – in der Regel für 52 Wochen. Das bedeutet, Sie müssen bis zu 52 Wochen länger Lohn fortzahlen. Auch das Kündigungsverbot während Krankheit bleibt dann bestehen – Sie dürfen dem Arbeitnehmer also nicht kündigen.

Die Lohnsanktion hat einen „reparierenden“ Charakter – das heißt, Sie sollen die vom UWV festgestellten Mängel beheben. Sind Sie der Auffassung, dass Sie das getan haben, können Sie beim UWV einen Antrag auf Verkürzung der Lohnsanktion stellen. Das UWV hat drei Wochen Zeit, diesen Antrag zu prüfen. Wird dem Antrag stattgegeben, beendet das UWV die Lohnsanktion mit einer Auslauffrist von sechs Wochen.

Selbstverständlich können Sie auch gegen die Entscheidung des UWV, eine Lohnsanktion zu verhängen, Widerspruch einlegen. Wird diesem stattgegeben, können Sie beim UWV einen Antrag auf Schadenersatz stellen – für das zu Unrecht gezahlte Gehalt, die damit verbundenen Nebenleistungen sowie die entstandenen Wiedereingliederungskosten. Ihre Schadenersatzforderung richten Sie an:

UWV, Juridisch Kenniscentrum (JKC), Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Achtung!

Eine Lohnsanktion kann nicht mehr verhängt werden, wenn die Wartezeit von 104 Wochen bereits abgelaufen ist. Das UWV muss also vor Ablauf der verpflichtenden Lohnfortzahlungsfrist mitteilen, ob eine Lohnsanktion verhängt wird. Eine Sanktion gilt als fristgerecht, wenn sie spätestens am letzten Tag der Wartezeit verschickt wurde. Das UWV muss nachweisen können, dass der Bescheid an diesem Tag versendet wurde.

KONTAKT

Für weitere Informationen zu diesem Thema kontaktieren Sie uns gerne – wir helfen Ihnen weiter!



MARLOES BEEKMAN

Leiterin HR- und
Gehaltsberatung
+31 6 24 595 404

marloes.beekman@esj.nl



IRIS VAN HEEL

HR-Beraterin
+31 6 59 822 614

Iris.van.Heel@esj.nl

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Obwohl dieser Beratungsleitfaden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, wird keine Haftung für eventuelle Unvollständigkeiten oder Fehler übernommen. Aufgrund seines allgemeinen und breit gefassten Charakters ist der Leitfaden nicht darauf ausgelegt, alle Informationen bereitzustellen, die für finanzielle Entscheidungen erforderlich sind.