



# Heads Up Arbeitsrecht. 15 Minutes. To the point.

Wenn auf die Langzeitkrankheit die Erwerbsminderung folgt – auf was Sie als Arbeitgeber achten müssen

Lucas Corleis  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

# Agenda



Begriffsbestimmung und Abgrenzung zur Arbeitsunfähigkeit

Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Chancen der Erwerbsminderung

# Abgrenzung zur Arbeitsunfähigkeit

Während es für die **Arbeitsunfähigkeit** auf die **konkreten Umstände der ausgeübten Tätigkeit** ankommt, kommt es für die **Erwerbsminderung** auf die **generelle Fähigkeit an, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch tätig zu sein.**

*Bsp.: Kann ein angestellter Dachdecker nicht mehr als Dachdecker, aber im Call-Center arbeiten, ist er **arbeitsunfähig** aber **nicht erwerbsgemindert**.*

## Teilweise oder voll erwerbsgemindert ist, wer...

- wegen **Krankheit** oder **Behinderung**
- auf **nicht absehbare Zeit** (Rspr.: mindestens 6 Monate)

**Teilweise** ➡ mehr als 3 aber unter 6 Stunden täglich im Rahmen einer 5-Tage-Woche, oder

**Voll** ➡ nicht mehr als 3 Stunden täglich im Rahmen einer 5-Tage-Woche

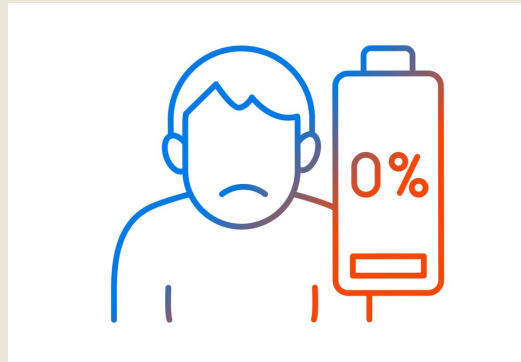
- unter den **üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes** erwerbstätig sein kann.

*Die Erwerbsminderung wird jeweils auf bis zu **3 Jahre befristet** & bei einer erwarteten Erwerbsminderung oder bereits erfolgter Befristung von **9 Jahren unbefristet** gewährt*

## Psychische Gründe – zunehmende Bedeutung

**Trotz adäquater Behandlung** (medikamentös, therapeutisch, ambulant oder stationär) ist **davon auszugehen**, dass die psychischen Einschränkungen **weder aus eigener Kraft noch mit ärztlicher oder therapeutischer Hilfe dauerhaft überwunden** werden können.

*„Laut Daten der KKH Kaufmännische Krankenkasse sind die Fehlzeiten wegen seelischer Leiden vom ersten Halbjahr 2022 auf das erste Halbjahr 2023 um 85 Prozent gestiegen – so stark wie nie in der jüngeren Vergangenheit.“*



## Auswirkungen der Erwerbsminderung auf das Arbeitsverhältnis

- **Keine** automatische **Änderung** der Arbeitsbedingungen (kann vertraglich vereinbart werden)
- **Kein** automatisches **Ruhen** des Arbeitsverhältnisses (kann vertraglich vereinbart werden)
- **Keine** automatische **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses (kann vertraglich vereinbart werden, sonst Kündigungsgrund notwendig)
- Der **Arbeitnehmer muss** den Arbeitgeber **unverzüglich** über die Gewährung der Erwerbsminderungsrente **informieren**
- Es werden **weiter Urlaubsansprüche aufgebaut**, die bei Beendigung abzugelten sind

# Probleme bei regelmäßiger Arbeitsunfähigkeit

- **Ungewissheit** über die Rückkehr, daher schwer zu ersetzen - Planungsunsicherheit
- Streit über **Entgeltfortzahlung**, neue **Erstbescheinigungen** nach kurzer Tätigkeit, **Urlaubsanträge** bei laufender Arbeitsunfähigkeit, „**Wunderheilungen**“ nach 6 oder 78 Wochen
- **Administrativer Aufwand** durch kontinuierliche Pflege der Krankenakte, regelmäßige BEM-Gespräche und Wiedereingliederungen, ggf. **Abmahnungen** etc.
- Aufwendige und teure **Kündigungsschutzprozesse**



# Vorteile der Erwerbsminderungsrente

- Planbare finanzielle **Grundversorgung** für den **Arbeitnehmer** – kompensiert die geminderte Leistungsfähigkeit
- Der erwerbsgeminderte Arbeitnehmer kann im Rahmen seiner Einschränkungen weiterarbeiten (bis zu brutto 35.650 EUR **Hinzuverdienst**)
- Personelle **Planungssicherheit** für den **Arbeitgeber**
- **Keine Arbeitslosigkeit**, bessere Grundlage für einvernehmliche Beendigungslösung
- **Konfliktlose Beendigung** bei entsprechender vertraglicher Regelung





# Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers

- Der **Antrag** muss **durch** den **Arbeitnehmer** selbst gestellt werden
- Der Arbeitgeber kann **aufklären** (z.B. im Rahmen von BEM-Gesprächen)
- Der Arbeitgeber (ggf. unter Hinzuziehung des Betriebsarztes) kann bei der Antragsstellung **unterstützen** (Reha vor Rente, sauberer Befundbericht)
- Der Arbeitgeber kann im **Widerspruchverfahren** unterstützen, sollte der Antrag zunächst abgelehnt werden



## Key Take-aways:

- 1 -

**Vorausschauen:**

Folgen der  
Erwerbsminderung  
sollten  
Arbeitsvertraglich  
geregelt werden.

- 2 -

**Gestalten:**

Erwerbsminderung ist  
für den Arbeitgeber  
nicht zwangsläufig  
negativ, sondern bietet  
Gestaltungsmöglichkeiten.

- 3 -

**Nachhalten:**

Arbeitsunfähigkeit  
und  
Erwerbsminderung  
sollten systematisch  
und konstant  
bearbeitet werden.

Wir sagen Danke  
und auf Wiedersehen

**Heads Up Arbeitsrecht.**  
15 Minutes. To the point.

**Do, 14.09.2023**  
**11.45 - 12.00 Uhr**

Lucas Corleis  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Die Welt des  
Arbeitsrechts  
verändert sich ständig.

Bleiben Sie auf dem  
Laufenden.



[www.vanguard.de](http://www.vanguard.de)



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vanguard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team schulen](#)