



WIGADI

Düsseldorf – Köln – Gelsenkirchen

Geschäftsstelle Düsseldorf

Achenbachstr. 28, 40237 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 66 908 - 0
Telefax: (02 11) 66 908 - 30

Geschäftsstelle Köln

Saliering 32, 50677 Köln
Telefon: (02 21) 99 77 - 110
Telefax: (02 21) 99 77 - 150

Geschäftsstelle Gelsenkirchen

Zeppelinallee 51, 45883 Gelsenkirchen
Telefon: (02 09) 94 504 - 40
Telefax: (02 09) 94 504 - 30

www.wigadi.de

Arbeitsrecht Nr. 09/2016

im September 2016 Mü/Vo

1. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- **Ausschluss der Entgeltfortzahlung bei ambulanter Kur eines Arbeitnehmers (BAG, Urteil vom 25.05.2016 – 5 AZR 298/15)**

In der betrieblichen Praxis stellt sich bei Arbeitnehmern, die für die Dauer einer ambulanten Kur keine Arbeitsleistung erbringen, vielfach die Frage, ob der Arbeitgeber für die Dauer der Maßnahme Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erbringen muss, oder ob ein für diesen Zeitraum genommener Urlaub überhaupt auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers angerechnet werden kann.

Zu diesen Fragen hat das Bundesarbeitsgericht mit der o.a. Entscheidung vom 25.05.2016 eine klare Position bezogen. Danach kommt es für die Frage, ob den Arbeitgeber Entgeltfortzahlungspflichten nach § 9 Abs. 1 S. 2 i.V. mit § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG treffen oder ob der Zeitraum der Kurmaßnahme auf den Urlaub angerechnet werden kann, darauf an, ob die Maßnahme in einer Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung im Sinne des § 107 Abs. 2 SGB V stattgefunden hat. Im konkreten Fall hatte die klagende Arbeitnehmerin von ihrer Krankenkasse eine Kostenzusage für eine dreiwöchige ambulante Vorsorgekur auf einer Nordseeinsel erhalten. Die Krankenkasse hatte die kurärztliche Behandlung auf Badeartzschein und 90 % der Kosten der Kuranwendungen übernommen und die sonstigen Kosten mit kalendertäglich 13,00 Euro bezuschusst. Die Kurmaßnahme hatte in einem Kur- und Wellnesscenter stattgefunden. Die Arbeitnehmerin hatte vorsorglich für diesen Zeitraum Urlaub genommen, verfolgte mit der Klage allerdings das Ziel, dass diese Zeit nicht auf den Urlaub angerechnet werden darf.

Nach Auffassung des BAG löste die ambulante Kur der Arbeitnehmerin einen Entgeltfortzahlungsanspruch nicht aus, da die Maßnahme nicht in einer nach § 9 Abs. 1 S. 2 i.V. mit § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG, § 107 Abs. 2 SGB V geforderten Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt worden war. Zwar komme es nicht mehr darauf an, ob eine

Kurmaßnahme stationär oder ambulant durchgeführt wird. Zur Begründung des Entgeltfortzahlungsanspruchs müsse die Behandlung jedoch zwingend in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation erfolgen; dieses Erfordernis sei bei einer Maßnahme in einem Kur- und Wellnesscenter nicht erfüllt.

Gleichermaßen sei damit auch § 10 BUrlG, wonach Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nicht auf den Urlaub angerechnet werden dürfen, im konkreten Fall nicht erfüllt, da § 10 BUrlG die Anrechnung der Kurmaßnahme auf den Urlaub nur dann ausschließt, wenn ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Die Voraussetzung sei im konkreten Fall – wie dargestellt – nicht erfüllt.

Das bedeutet:

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 9 Abs. 1 S. 1 EFZG setzt voraus, dass die Behandlung in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation i.S. des § 107 Abs. 2 SGB V erfolgt. Ein insoweit fehlender Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat nach § 10 BUrlG weiter zur Folge, dass die Dauer der Kurmaßnahme auf den Urlaubsanspruch angerechnet werden kann.

2. Neue Textform bei Ausschlussfristen in Dienstverträgen

Ab dem 01.10.2016 vereinbarte Verfallsklauseln sind unwirksam, wenn sie für die Geltendmachung von Ansprüchen die Schriftform vorsehen. Schriftform im Sinne des Gesetzes bedeutet, dass eine Erklärung eigenhändig unterschrieben ist, wobei die Unterschrift durch notariell beglaubigtes Handzeichen oder eine qualifizierte elektronische Signatur ersetzt werden kann. Zukünftig darf in Formulararbeitsverträgen keine strengere Form als die Textform vereinbart werden, so dass auch eine Geltendmachung per E-Mail oder Telefax möglich sein muss. Das gilt für alle ab dem 01.10.2016 geschlossenen Arbeitsverträge. Schriftformerfordernisse, die nach diesem Datum vereinbart werden, sind ungültig. Die Geltendmachung der Ansprüche ist dann in jeder Form, also auch mündlich, möglich. Arbeitgeber sollten daher dringend ihre Arbeitsverträge an die geänderte Rechtslage anpassen.

3. Kein Unfallversicherungsschutz zwischen Homeoffice und Küche

Begibt sich ein Arbeitnehmer auf dem Weg vom Homeoffice in seine Küche, um dort ein Glas Wasser zu trinken, besteht kein Unfallversicherungsschutz. Dies hat das Bundessozialgericht jüngst entschieden.

In dem zu entscheidenden Fall rutschte die Arbeitnehmerin auf dem Weg in die Küche auf der in das Erdgeschoss führenden Treppe aus und verletzte sich. Nach Auffassung des Bundessozialgerichts habe sich die Klägerin zum Unfallzeitpunkt nicht auf dem Betriebsweg befunden. In einem solchen Fall liege eine typische eigenwirtschaftliche Tätigkeit vor. Die der privaten Wohnung innewohnenden Risiken müsse der Versicherte selbst verantworten.

4. Darlegungs- und Beweislast bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (BAG, Urteil vom 25.05.2016 – 5 AZR 318/15)

Die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitnehmers für die Anspruchsvoraussetzung des § 3 I 1 EFZG umfasst neben der Tatsache der Arbeitsunfähigkeit als solche auch deren Beginn und Ende.

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Kläger ist vom 09.09. bis einschließlich 20.10.2013 wegen eines lumbalen Facettensyndroms arbeitsunfähig krankgeschrieben. Am 17.10.2013 sucht er seinen Hausarzt erneut wegen Schulterschmerzen auf.

Am Montag, den 21.10.2013 attestiert ihm der Hausarzt wegen Schulterschmerzen Arbeitsunfähigkeit mit einer Erstbescheinigung bis zunächst zum 05.11.2013. Der Kläger macht Arbeitsunfähigkeit ab dem 21.10.2013 aufgrund einer neuen Krankheit geltend und verlangt Entgeltfortzahlung auch ab diesem Zeitpunkt. Auf die Weigerung der Arbeitgeberin erhebt er Zahlungsklage. Das ArbG gibt der Klage statt. Das LAG weist sie ab. Das BAG hält die Revision für unbegründet.

Der Kläger hat für die Zeit ab 21.10.2013 keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung auf die Dauer von sechs Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit beschränkt, wenn während der bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur dann, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet ist, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt. Das ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war. Der Arbeitnehmer trägt die Beweislast für das Risiko, nicht mehr feststellen zu können, ob die Arbeitsunfähigkeit erst ab dem vom behandelnden Arzt attestierten Zeitpunkt bestanden hat oder schon während der unmittelbaren vorangehenden (ersten) sechswöchigen Arbeitsunfähigkeit.

Praxishinweis:

Das BAG bestätigt seine Rechtsprechung zur Darlegungs- und Beweislast des Entgeltfortzahlungsanspruchs nach § 3 I 1 EFZG bei weiteren Erkrankungen nach erster Arbeitsunfähigkeit. Es gilt der Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls. Macht der Arbeitnehmer einen weiteren Entgeltfortzahlungsanspruch geltend, muss er im Zweifel den von ihm behaupteten Beginn der „neuen“ krankheitsbedingten Verhinderung beweisen.

5. Düsseldorfer Schriftenreihe

- **Das Betriebsverfassungsgesetz, 3. Auflage, DIN A4, 429 Seiten, von Prof. Dr. Bernd Schiefer/Walter Korte regulärer Ladenpreis: 77,80 € (inkl. Mehrwertsteuer), Subskriptionspreis bei Bestellung bis zum 01.12.2016: 69,80 €(inkl. Mehrwertsteuer); ISBN 978-3-932719-71-4**

In der Düsseldorfer Schriftenreihe zum Arbeits- und Sozialrecht ist soeben die 3. Auflage des Praktikerhandbuchs „Das Betriebsverfassungsrechts“ erschienen.

Das Buch „Das Betriebsverfassungsgesetz“ ist allen, die im betrieblichen Alltag mit dem Betriebsverfassungsgesetz befasst sind, eine rasche und zuverlässige Hilfe.

Es enthält:

- Alle einschlägigen Gesetzestexte,
- die Darstellung und Erläuterung aller Bestimmungen in Übersichten für den raschen Überblick,
- Checklisten und Verfahrensabläufe für die praxisgerechte Anwendung und
- Formulare, Muster, Handlungsempfehlungen für die rasche und zuverlässige Anwendung.

Die Darstellung richtet sich speziell an den Betriebspraktiker. Sie beruht auf Checklisten, die sich in der Praxis und Seminaren vielfach bewährt haben. Auf der Grundlage der aktuellen Rechtsprechung werden – unter Verzicht auf wissenschaftlichen „Ballast“ – die im Verhältnis Arbeitgeber und Betriebsrat relevanten Fragestellungen dargestellt.

Das Buch soll so

- den Umfang mit dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. den schnellen Einstieg in die Problematik erleichtern,
- eine Grundlage für die tägliche Arbeit geben (z.B. Betriebsratswahl, personelle Einzelmaßnahmen wie Einstellungen und Kündigungen, Betriebsänderungen und Umstrukturierungen, Betriebsratsschulungen etc.),
- zur Fehlervermeidung beitragen und
- zeitraubende Recherchen überflüssig machen.

Die Preise verstehen sich inklusive Mehrwertsteuer und zuzüglich Versandkosten. Bitte senden Sie den anliegenden Bestellbogen an die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V., Frau Albrand, Uerdinger Straße 58-62, 40474 Düsseldorf, Telefax-Nr.: 0211/4573-231. Die Auslieferung und Rechnungsstellung erfolgt unmittelbar über die Herausgeber.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Grütering
(Geschäftsführer)