

Gesetzlich Krankenversicherte müssen seit Oktober 2021 keinen gelben Ausdruck der Krankschreibung oder Bescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit (AU) mehr an ihre Krankenkasse schicken. Die Bescheinigungen für gesetzlich Versicherte sollen künftig von den Arztpraxen digital an die Krankenkassen übermittelt werden (Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)). Aufgrund dessen, dass gerade in der Anfangszeit nicht in Gänze absehbar ist, ob sämtliche Arztpraxen über die notwendige Technik verfügen – dies vielleicht auch unter Berücksichtigung des Werdegangs der Digitalisierung der Justiz –, bekommen Arbeitnehmer noch bis Juli 2022 eine ausgedruckte Bescheinigung für den Arbeitgeber. Nach Angaben des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen werden jährlich rund 77 Mio. Arbeitsunfähigkeiten festgestellt. Gesetzlich Versicherte haben die Pflicht, ihrer Krankenkasse die Krankschreibung rechtzeitig zu melden, um nicht später einen möglichen Krankengeldanspruch zu verlieren. Dieses Risiko soll nun durch den direkten Kommunikationsweg zwischen Arztpraxen und Krankenkassen weiter minimiert werden. Der „gelbe Schein“ auf Papier hat jedoch auch deshalb noch nicht vollends ausgedient, da Arbeitgeber die eAU erst ab dem 1.7.2022 bei den Krankenkassen ihrer Beschäftigten abrufen können. Unberührt davon bleibt derweil die Vorlagepflicht einer AU beim Arbeitgeber, welche ein erkrankter Arbeitnehmer gemäß der zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbarten oder der gesetzlichen Regelung des EFZG fristgerecht weiter in Form eines Papiausdrucks erfüllen muss, da Arbeitgeber erst ab Juli 2022 in das elektronische Verfahren zum Abruf der eAU einbezogen werden sollen. Wir werden sehen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Urlaubsabgeltungsanspruch – vertragliche Ausschlussfristen

1. Art. 31 Abs. 2 GRC und die Richtlinie 2003/88/EG schließen die Möglichkeit nicht aus, den Anspruch auf Urlaubsabgeltung durch vertragliche Ausschlussfristen einer zeitlich befristeten Geltendmachung zu unterwerfen (Rn. 10).

2. Eine vertragliche Ausschlussfristenregelung, die entgegen § 202 Abs. 1 BGB die Haftung wegen Vorsatzes begrenzt, ist insgesamt unwirksam, wenn sie insoweit nicht teilbar ist. An ihre Stelle treten die gesetzlichen Bestimmungen unter Aufrechterhaltung des Vertrags im Übrigen (§ 306 Abs. 1 und Abs. 2 BGB) (Rn. 15 ff.; Rn. 25 ff.).

3. Einer nach § 202 Abs. 1 BGB unwirksamen Ausschlussfristenregelung können das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die Anwendung von § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB keine Geltung verschaffen (Rn. 28).

4. Nimmt eine als Allgemeine Geschäftsbedingung gestellte Verfallklausel allein „Ansprüche aus unerlaubter Handlung“ aus ihrem Anwendungsbereich aus, kann der durchschnittliche Vertragspartner des Verwenders regelmäßig nicht annehmen, der Ausnahmetatbestand erfasse auch Haftungsansprüche aus vorsätzlich begangener Vertragspflichtverletzung (Rn. 18 ff.).

BAG, Urteil vom 9.3.2021 – 9 AZR 323/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2483-1](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Anrechnung anderweitiger Bezüge – Ausgleichszahlung

1. Werden auf einen Zahlungsbetrag Zinsen ab einem bestimmten Zeitpunkt verlangt, ohne einen konkreten Zinssatz zu benennen, und lässt sich der Klagebegründung nicht entnehmen,

dass spezifische Zinsen auf der Grundlage bestimmter Tatsachen begehrt werden, ist regelmäßig anzunehmen, dass die gesetzlichen Verzugszinsen beantragt sind (Rn. 18).

2. Anderweitige Bezüge können zwar auf ein betriebliches Ruhegehalt angerechnet werden. Das setzt aber eine besondere Rechtsgrundlage oder Vereinbarung voraus, die die Anrechnungsmöglichkeit für den Versorgungsberechtigten erkennbar und eindeutig ausgestaltet (Rn. 21 ff.).

3. Die Anrechnungsmöglichkeit kann sich auch im Wege der Auslegung ergeben. Allerdings ist das Erfordernis der hinreichenden Erkennbarkeit und eindeutigen Beschreibung der Anrechnungsbefugnis bei der Auslegung zu berücksichtigen. Der Arbeitnehmer muss klar erkennen können, welche Höhe seine Altersversorgungsleistung haben wird. Nur so kann er darauf reagieren und ggf. Versorgungslücken schließen (Rn. 29).

BAG, Urteil vom 13.7.2021 – 3 AZR 349/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2483-2](#)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Schadensersatz – Ersatz von Anwaltskosten – Ermittlungen durch eine spezialisierte Anwaltskanzlei – Verdacht einer erheblichen Verfehlung des Arbeitnehmers – kein Ausschluss nach § 12a ArbGG

1. Ein Arbeitgeber kann grundsätzlich vom Arbeitnehmer die durch das Tätigwerden eines Dritten, etwa eines Detektivs oder auch einer spezialisierten Anwaltskanzlei entstandenen notwendigen Kosten ersetzt verlangen, wenn er den Dritten anlässlich eines konkreten Verdachts einer erheblichen Verfehlung des Arbeitnehmers mit Ermittlungen gegen diesen beauftragt hat und der Arbeitnehmer einer schwerwiegenden vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird (Rn. 24).

2. Erstattungsfähig sind allerdings nur Aufwendungen, die der Abwehr drohender Nachteile

dienen. Dies ist anzunehmen, wenn es um die Beseitigung einer Störung bzw. eines Schadens oder um die Verhinderung eines konkret drohenden (weiteren) Schadens geht, etwa darum, eine – drohende – Vertragspflichtverletzung des Arbeitnehmers durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beseitigen (Rn. 26).

3. Soweit die durch das Tätigwerden des Dritten entstandenen Kosten höher sind als die Kosten, die dem Arbeitgeber im Fall eigener Ermittlungen entstehen, muss der Schädiger diese nur dann ersetzen, wenn eigene Ermittlungen durch den Arbeitgeber bzw. bei ihm beschäftigter Personen nicht oder nicht in zumutbarer Weise in Betracht kommen (Rn. 28).

4. Darüber hinaus muss es sich um Ermittlungsmaßnahmen handeln, die ein vernünftiger, wirtschaftlich denkender Arbeitgeber nach den Umständen des Einzelfalls zur Beseitigung der Störung bzw. zur Schadensverhütung nicht nur als zweckmäßig, sondern auch als erforderlich ergriffen haben würde. Dieses Erfordernis gilt nicht nur für die Art der Aufwendungen, sondern auch für deren Umfang (Rn. 27, 29).

5. Einem solchen Ersatzanspruch des Arbeitgebers steht § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG, der als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen materiellrechtlichen Anspruch auf Erstattung von bis zum Schluss einer eventuellen ersten Instanz entstandenen Beitreibungskosten und damit auch einen Anspruch auf Erstattung außer- und vorgerichtlicher Rechtsverfolgungskosten ausschließt, nicht entgegen. Vielmehr ist in einem solchen Fall eine teleologische Reduktion von § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG geboten (Rn. 32 ff.).

BAG, Urteil vom 29.4.2021 – 8 AZR 276/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-2483-3](#)
unter www.betriebs-berater.de