



Inhalt dieser Ausgabe

Editorial.....	2
Betriebsratsvorsitzender als Datenschutzbeauftragter?.....	3
Kündigung eines Nichtarbeitgebers.....	4
Ausschlussfrist gilt – ohne Wenn und Aber!.....	6
Ist der Sturz auf dem Weg zum Briefkasten, um die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an den Arbeitgeber einzuwerfen, ein Arbeitsunfall?.....	8
Denn ich weiß, es wird schon weitergehen – auch bei verzögerter AU-Meldung gegenüber der Krankenversicherung?	10
Wegeunfall - sachlicher Zusammenhang - Unterbrechung des versicherten Schulwegs - Handlungstendenz - vernunftwidriges Verhalten –	11
Buchempfehlung.....	12

Editorial



Foto: Nicole Strasser

Liebe Kolleg*innen,

die neue Ausgabe der „Rund ums Recht“ wird heute ein letztes Mal mit meinem Editorial eingeleitet, denn nach gut 4 Jahren, in denen ich als zuständiges gHV-Mitglied den Vorstandsbereich 5 – Mitbestimmung/Frauen geleitet habe, werde ich mich ab dem 1. September 2023 einer neuen beruflichen Herausforderung zuwenden.

Doch wenn ich auch gehe, die Kolleg*innen der Abteilung Rechtspolitik/Rechtsschutz werden euch in dieser und auch in allen weiteren Ausgaben in bewährter Weise über ausgewählte aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeits- und Sozialrecht informieren.

Das Bundesarbeitsgericht beschäftigte sich mit der Frage, ob ein Betriebsratsvorsitzender gleichzeitig auch Datenschutzbeauftragter sein darf und vor dem Bundessozialgericht wurde verhandelt, ob es sich um einen Arbeitsunfall handelt, wenn ein*e Beschäftigte*r stürzt, während sie*er sich auf dem Weg zum Briefkasten befindet, um die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an den Arbeitgeber einzuwerfen.

Im Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen wurde entschieden, ob der Anspruch auf Krankengeld ruht, wenn eine Meldung bei der Krankenversicherung durch den*die behandelnde*n Arzt*Ärztin unterbleibt.

Einen etwas absurd anmutenden Fall hatte das Arbeitsgericht Aachen auf dem Tisch. Hier wurde ein langzeitkranker Mann, der jahrelang bei der gleichen Firma beschäftigt war, von dem Insolvenzverwalter einer anderen Firma gekündigt.

Mehr zu den genannten Fällen, zu weiteren Urteilen sowie eine Buchempfehlung findet ihr in dieser Ausgabe.

Ich wünsche euch eine schöne Sommerzeit und all jenen, die ich nicht mehr persönlich verabschieden kann, alles Gute für eine spannende Zukunft und Erfolg auf all euren Wegen – sowohl beruflich als auch persönlich.

Mit freundlichen Grüßen
und einem herzlichen Glückauf



Karin Erhard,
Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE



§ Arbeitsrecht

Foto: maggie-picture - Fotolia

Betriebsratsvorsitzender als Datenschutzbeauftragter?

Der Vorsitz im Betriebsrat steht einer Wahrnehmung der Aufgaben des Beauftragten für den Datenschutz typischerweise entgegen und berechtigt den Arbeitgeber in aller Regel, die Bestellung zum Datenschutzbeauftragten nach Maßgabe des BDSG in der bis zum 24.05.2018 gültigen Fassung (aF) zu widerrufen. Das entschied der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts am 06.06.2023 in Erfurt.

Der Fall:

Der bei der Beklagten angestellte Kläger ist Vorsitzender des Betriebsrats und in dieser Funktion teilweise von der Arbeit freigestellt. Mit Wirkung zum 01.06.2015 wurde er von der Beklagten und weiteren in Deutschland ansässigen Tochtergesellschaften zum Datenschutzbeauftragten bestellt. Auf Veranlassung des Thüringer Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit widersprachen die Beklagte und die weiteren Konzernunternehmen die Bestellung des Klägers am 01.12.2017 wegen einer Inkompatibilität der Ämter mit sofortiger Wirkung. Nach Inkrafttreten der Verordnung (EU) 2016/679 vom 27.04.2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie (RL) 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung; im Folgenden DSGVO) beriefen sie den Kläger vorsorglich

mit Schreiben vom 25.05.2018 gemäß Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO als Datenschutzbeauftragten ab.

Der Kläger hat geltend gemacht, seine Rechtsstellung als betrieblicher Datenschutzbeauftragter der Beklagten bestehe unverändert fort. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, Interessenkonflikte bei der Wahrnehmung der Aufgaben als Datenschutzbeauftragter und Betriebsratsvorsitzender ließen sich nicht ausschließen. Die Unvereinbarkeit beider Ämter stellten einen wichtigen Grund zur Abberufung des Klägers dar.

Die Entscheidung:

Die Vorinstanzen haben der durch den gewerkschaftlichen Rechtsschutz geführten Klage stattgegeben. Die dagegen erhobene Revision der Beklagten hatte jedoch vor dem 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Widerruf der Bestellung vom 01.12.2017 war aus wichtigem Grund iSv. § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG aF iVm. § 626 Abs. 1 BGB gerechtfertigt. Ein solcher liegt vor, wenn der zum Beauftragten für den Datenschutz bestellte Arbeitnehmer die für die Aufgabenerfüllung erforderliche Fachkunde oder Zuverlässigkeit iSv. § 4f Abs. 2 Satz 1 BDSG aF nicht (mehr) besitzt. Die Zuverlässigkeit kann in Frage stehen, wenn

Interessenkonflikte drohen. Ein abberufungsrelevanter Interessenkonflikt ist anzunehmen, wenn der Datenschutzbeauftragte innerhalb einer Einrichtung eine Position bekleidet, die die Festlegung von Zwecken und Mitteln der Verarbeitung personenbezogener Daten zum Gegenstand hat. Dabei sind alle relevanten Umstände des Einzelfalls zu würdigen. Diese vom Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH 09.02.2023 – C-453/21 – [X-FAB Dresden]) zu einem Interessenkonflikt iSv. Art. 38 Abs. 6 Satz 2 DSGVO vorgenommene Wertung gilt nicht erst seit Novellierung des Datenschutzrechts aufgrund der DSGVO, sondern entsprach bereits der Rechtslage im Geltungsbereich des BDSG aF.

Die Aufgaben eines Betriebsratsvorsitzenden und eines Datenschutzbeauftragten können danach typischerweise nicht durch dieselbe Person ohne Interessenkonflikt ausgeübt werden. Personenbezogene Daten dürfen dem Betriebsrat nur zu Zwecken zur Verfügung gestellt werden, die das Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich vorsieht. Der Betriebsrat entscheidet durch Gremiumsbeschluss darüber, unter welchen konkreten Umständen er in Ausübung seiner gesetzlichen Aufgaben welche personenbezogenen Daten vom Arbeitgeber fordert und auf welche Weise er diese anschließend verarbeitet.

In diesem Rahmen legt er die Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten fest. Inwieweit jedes an der Entscheidung mitwirkende Mitglied des Gremiums als Datenschutzbeauftragter die Einhaltung der gesetzlichen Pflichten des Datenschutzes hinreichend unabhängig überwachen kann, bedurfte keiner abschließenden Entscheidung. Jedenfalls die hervorgehobene Funktion des Betriebsratsvorsitzenden, der den Betriebsrat im Rahmen der gefassten Beschlüsse vertritt, hebt die zur Erfüllung der Aufgaben eines Datenschutzbeauftragten erforderliche Zuverlässigkeit iSv. § 4f Abs. 2 Satz 1 BDSG aF auf.

Bundesarbeitsgericht Pressemitteilung 27/23

**Bundesarbeitsgericht, Urteil vom
06.06.2023, – AZ: 9 AZR 383/19 –**

Hinweis:

Es bleiben die Urteilsgründe abzuwarten um eine weitergehende Einschätzung abgeben zu können; wir halten Euch auf dem Laufenden.

*Peter Voigt,
Abt. Rechtspolitik/Rechtsschutz*

Kündigung eines Nichtarbeitgebers

Neumann ist jahrelang bei der gleichen Firma beschäftigt und leider langzeitkrank. Auf einmal bekommt er von einem Insolvenzverwalter einer anderen Firma die Kündigung. Das klingt absurd, hat aber folgenden Hintergrund:

Neumann ist schon mehrere Jahre krank. Es wird geklärt, ob es sich um eine Berufskrankheit handelt. Mittlerweile ist die Schwerbehinderung anerkannt. Auf einmal erhält er

von einem Insolvenzverwalter einer Firma, die sich noch nie an ihn gewendet hat, eine Kündigung. Er recherchiert: die sollen Teile seiner bisherigen Firma übernommen haben.

Vorsorgliche Klage

Vorsorglich erhebt der DGB Rechtsschutz Düren Kündigungsschutzklage. Die Kündigung wäre schon unwirksam, weil keine Zustimmung des Integrationsamtes vorlag.

Der Insolvenzverwalter kündigt erneut und beruft sich auf eine im Insolvenzrecht geltende Fiktionswirkung (§§ 171, 172 SGB IX). Der Gesetzgeber hat solche Fiktionen eingeführt, damit Verfahren, die eigentlich nichts mit der Schwerbehinderung zu tun haben, den Anspruch der Kündigung ermöglichen, wenn die Behörden nicht schnell genug über die Anträge entscheiden.

Teilbetriebsübergang

Nach diversen Schriftwechseln stellt sich heraus, dass es Neumanns alte Firma noch gibt. Zuvor hat aber ein Teilbetriebsübergang auf die jetzt insolvente Firma stattgefunden, wobei der Insolvenzverwalter quasi über den Namen von Neumann gestolpert ist.

Bei einer Firma, für die Masseunzulänglichkeit im Insolvenzverfahren angezeigt ist, will man nicht Arbeitnehmer sein. Da ist ja nichts mehr zu holen und Urlaubsabgeltung stünde Neumann beim Ende des Arbeitsverhältnisses schon zu. Der Anspruch wäre aber hier nichts wert. Für den Ausfall von Lohn der letzten drei Monate gibt es Insolvenzgeld von der Agentur für Arbeit, für Urlaubsabgeltungsansprüche nicht.

Bei einem Betriebsübergang oder Teilbetriebsübergang regelt § 613a Abs. 5 BGB, was genau der alte oder neue Betrieb Neumann hätte mitteilen müssen, Zeitpunkt, Grund für den Übergang, rechtliche, wirtschaftliche soziale Folgen etc. Das alles ist unterblieben. Die Folge ist dann, dass Neumann selbst jetzt noch dem Übergang widersprechen könnte. Die einmonatige Widerspruchsfrist läuft nur dann, wenn eine ordnungsgemäße Mitteilung erfolgt wäre.

Kammertermin

Vor dem Arbeitsgericht Aachen wurde dann im Kammertermin die etwas absurde Situation diskutiert, dass eigentlich beide Parteien das gleiche wollen. Der Insolvenzverwalter,

bzw. dessen Prozessvertreter, wollte mit seinen Kündigungen erreichen, dass Neumann nicht (mehr) Arbeitnehmer ist. Und Neumann hat sich nur vorsorglich gegen die Kündigungen gewehrt, weil er eigentlich festgestellt haben wollte, dass eben kein Arbeitsverhältnis mit der insolventen Firma besteht.

"Die Kuh vom Eis gezogen"

Mit Hilfe des Gerichts konnte dann über eine passende Formulierung ein Weg gefunden werden, der die Interessen beider Seiten berücksichtigt. Neumann erklärte nochmals, dass er nichts von einem Übergang seines Arbeitsverhältnisses wisse und dem widerspreche. Daraufhin hat der Rechtsanwalt des Insolvenzverwalters erklärt, er nehme die Kündigungen zurück und leite keine Rechte daraus mehr her.

Müssen solche Verfahren sein? Wo der Sachverhalt jetzt aufgedrösel ist, lautet die Antwort: nein.

Aber bei Kündigungen ist immer äußerste Vorsicht geboten. Eine versäumte Klagefrist kann so gut wie nicht mehr geheilt werden. Was wäre, wenn auf einmal doch die Informationen über den Betriebsübergang auftauchen, die der erkrankte Neumann völlig verdrängt hat? Leider kommt es vor, dass der Sachverhalt, von dem man als Prozessvertreter zunächst ausgeht, so nicht stimmt.

Neumanns Urlaubsansprüche stehen weiter im Raum. Fällig werden Urlaubsabgeltungsansprüche jedoch erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Autorin: Birgit Hartmann, DGB Rechtsschutz GmbH, Düren

[Kündigung eines Nichtarbeitgebers? - DGB Rechtsschutz GmbH](#)

Arbeitsgericht Aachen, – AZ: 8 Ca 2776/22 –

*Peter Voigt,
Abteilung Rechtspolitik/Rechtsschutz*

Ausschlussfrist gilt – ohne Wenn und Aber!

Während der Zeit seiner Entsendung nach China erhielt der Kläger Zuschüsse des chinesischen Staates. Das war lange her. Den Arbeitgeber im Konzern hatte der Mann inzwischen gewechselt. Der neue Chef wollte von ihm nun die Zuschüsse zurückhaben. Dass das bei einem Abzug vom Gehalt nur unter Einhaltung der tariflichen Ausschlussfristen möglich ist, hat das Arbeitsgericht in einem Verfahren des DGB Rechtsschutzbüros Hannover entschieden. Ein großes Unternehmen der Luftfahrtindustrie beschäftigte den Kläger längere Zeit in China als Projektplaner und Manager. China führte 2019 für neun Städte der Provinz Guandong, der sogenannten „Greater Bay Area“, für ausländische Fachkräfte und besondere Talente eine staatliche Förderung ein, um die Attraktivität dieses Gebiets für Unternehmen und ausländische Fachkräfte zu steigern. Dieser auch als „Greater Bay Area Subsidy“ bezeichnete staatliche Zuschuss (nachfolgend GBA-Zuschuss) musste jedes Jahr gesondert von den Arbeitnehmer*innen beantragt werden. Der Arbeitgeber hatte dabei mitzuwirken.

Der Kläger erhielt für die Kalenderjahre 2019 und 2020 einen solchen Zuschuss des chinesischen Staates.

Was war anders geworden?

Im Jahr 2022 unterschrieb der Kläger zwei Änderungsverträge und war fortan nicht mehr beim bisherigen Arbeitgeber, einer Aktiengesellschaft, beschäftigt, sondern wechselte seinen Arbeitgeber innerhalb des Konzerns.

Die chinesischen Zuschüsse wollte der neue Arbeitgeber vom Kläger rückerstattet haben.

Es ging um knapp 9.000,- €. Den Betrag behielt die Firma in Teilraten vom Gehalt ihres Mitarbeiters ein, erstmals im September 2022. Der Mann war damit nicht einverstanden und hielt die Vorgehensweise seines Arbeitgebers nicht für zulässig und teilte das auch per E-Mail ausdrücklich mit.

Die Jurist*innen des DGB Rechtsschutzbüros Hannover konnten es richten. Lukas Klemenz vertrat den Betroffenen erfolgreich vor dem Arbeitsgericht. Nun muss die Firma die einbehaltenen Beträge an ihren Mitarbeiter zurückzahlen.

Was war falsch gelaufen?

Das Arbeitsgericht entschied, dass der Kläger einen Anspruch auf Zahlung des mit Lohnabrechnungen von September bis Dezember 2022 einbehaltenen Lohnes hat, weil die Beklagte nicht zum Einbehalt der Vergütung des Klägers berechtigt gewesen sei. Der Zahlungsanspruch ergebe sich aus § 611a Abs. 2 BGB und aus dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Danach ist der Arbeitgeber zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.



Colourbox/#41291213

Die Beklagte habe bereits nicht hinreichend dargelegt, dass die Voraussetzungen für eine Rückforderung des GBA-Zuschusses vorlägen, so das Gericht.

Was den Rückforderungsanspruch selbst anbelange, bleibe unklar, weshalb der GBA-Zuschuss der Beklagten als Arbeitgeber zustehen solle und nicht dem einzelnen Beschäftigten, für den der Zuschuss beantragt wird und der diesen auch ausbezahlt bekommt. Die Beklagte habe jedenfalls nicht überzeugend dargelegt, dass ihr der GBA-Zuschuss originär zustehe und das im Verfahren vielmehr nur pauschal behauptet. Es werde auch nicht deutlich, weshalb der Kläger die Leistung zu Unrecht erhalten habe.

Wie lange darf die Rückforderung auf sich warten lassen?

Der von der Beklagten geltend gemachte Anspruch sei im Übrigen im Zeitpunkt des Einbezahls nach dem anwendbaren Tarifvertrag verfallen, selbst wenn er bestanden haben sollte – so das Gericht im Urteil. Das kam für die Beklagte überraschend, hatte sie bzw. der frühere Arbeitgeber den Kläger doch fernab der Heimat in China beschäftigt, bei der Gewährung chinesischer Zuschüsse mitgeholfen und nun sollte sie an deutschem Tarifrecht scheitern?

Kurzum ja!

Auf verschiedene Ankündigungen, den Zuschuss zurückfordern zu wollen, hatte der Kläger per E-Mail geantwortet, damit nicht einverstanden zu sein, weil er dafür keine Rechtsgrundlage sehe. Die Beklagte habe daher mit Ablauf der von ihr gesetzten Zahlungsfrist davon ausgehen können, dass der Kläger die Rückzahlung definitiv ablehne und nicht leisten werde.

Der anwendbare Manteltarifvertrag für die Metallindustrie Niedersachsens sehe eine

zweistufige Ausschlussfrist vor, innerhalb derer eine Forderung im Fall der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen ist. Diese Frist habe die Beklagte nicht beachtet. Es sei zwar Klage erhoben worden und auch in einem parallelen Gerichtsverfahren noch anhängig. Die Klageerhebung durch die Beklagte sei jedoch erst nach Ablauf der tariflichen Ausschlussfrist erfolgt. Zu dem Mittel der Gehaltskürzung habe die Beklagte nicht stattdessen greifen dürfen.

Was hat das mit China zu tun?

Überhaupt nichts, wie das Gericht feststellt.

Zunächst sei zwar festzuhalten, dass durch zwei Verträge im Jahr 2022 ein konzerninterner Arbeitgeberwechsel stattgefunden habe. Der Kläger sei vom bisherigen Arbeitgeber, einer Aktiengesellschaft, zur Beklagten gewechselt. Hierauf berufe sich auch die Beklagte; denn sie habe vorgetragen, es sei davon auszugehen, dass durch den Arbeitgeberwechsel des Klägers innerhalb des Konzerns sämtliche Forderungen der Aktiengesellschaft aus und im Zusammenhang mit der Entsendung nach China an die Beklagte abgetreten worden seien.

Die Beklagte habe ihren Anspruch auf Rückzahlung als Arbeitgeber gegenüber ihrem Arbeitnehmer, dem Kläger, im Wege des Lohninbezahls geltend gemacht. Deshalb hätte sie die aktuell für das Arbeitsverhältnis geltenden tariflichen Regelungen für die Geltendmachung von Ansprüchen berücksichtigen müssen.

Warum gelten hier die tarifvertraglichen Fristen?

Die Auffassung der Beklagten, dass auf die während der Entsendung geltenden tariflichen Regelungen für das Arbeitsverhältnis des Klägers abzustellen sei, vermochten das Gericht nicht zu überzeugen. Dies möge der

Fall sein, wenn der frühere Arbeitgeber, die Aktiengesellschaft, ihr Rückforderungsbegehren selbst weiterverfolgt hätte, so das Gericht.

Indem die Beklagte jedoch die Forderung als Arbeitgeber durch Lohneinbehalt durchgesetzt habe, nutze sie gerade ihre Eigenschaft als Arbeitgeber und müsse daher auch die für das Arbeitsverhältnis geltenden tariflichen Regelungen berücksichtigen. Als tarifgebundener Arbeitgeber sei sie an die tarifliche Ausschlussfrist des Manteltarifvertrages für die

Metallindustrie Niedersachsens gebunden und habe diese einzuhalten.

Autorin: Susanne Theobald, DGB Rechtsschutz GmbH, Hauptverwaltung

Von Peter Voigt hier entdeckt:

[Ausschlussfrist gilt – ohne Wenn und Aber! - DGB Rechtsschutz GmbH](#)

Arbeitsgericht Hannover, Urteil vom 09.03.2023, – AZ: 2 Ca 385/22 –

Ist der Sturz auf dem Weg zum Briefkasten, um die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an den Arbeitgeber einzuwerfen, ein Arbeitsunfall?

Der Sachverhalt:

Die im Jahr 1957 geborene Verletzte ist bei der Klägerin gesetzlich krankenversichert.

Am 16.11.2013 stürzte sie gegen 12:00 Uhr auf dem Weg zum Briefkasten, als sie dort einen an den Arbeitgeber adressierten Brief mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einwerfen wollte. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 15.11.2013 war für die Zeit vom 12.08.2013 bis zum 19.11.2013 ausgestellt.

Die Verletzte erlitt eine Luxation des Handgelenks sowie eine Rotatorenmanschettenläsion und wurde auf Kosten der Klägerin bis zum 06.05.2014 medizinisch behandelt; vom 10.02.2014 bis zum 04.05.2014 erhielt sie Krankengeld. Die Kosten der stationären Behandlung betragen 2.706,72 Euro, der physiotherapeutischen Behandlung 901,90 Euro, der Hilfsmittel (Bandagen, Bewegungsschiene, Orthese) 641,03 Euro und Krankengeld wurde in Höhe von 6.013,35 Euro gezahlt.

Mit Schreiben vom 05.12.2013 meldete die Klägerin (Krankenkasse) bei der Beklagten (Berufsgenossenschaft) vorsorglich einen Erstattungsanspruch an.

Die Krankenkasse klagte gegen die Berufsgenossenschaft auf Übernahme der Kosten. Es kommt darauf an, ob ein Arbeitsunfall vorlag und sich die Verletzte auf einem versicherten Weg befunden hat.

Die Beklagte ist der Auffassung, der Weg zum Briefkasten könne nicht analog zum Weg von und zur Arbeitsstätte betrachtet werden. Es stünden lediglich die Wege zum Arbeitgeber und zurück unter Versicherungsschutz, wenn der Versicherte die Krankmeldung persönlich beim Arbeitgeber abgebe. Die Klägerin ist der Auffassung, nichts anderes könne gelten, wenn Beschäftigte einen schonenderen Weg wählen, indem sie die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung postalisch zum Arbeitgeber auf den Weg bringen.



§ Sozialrecht

Foto: magale-picture - Fotolia

Entscheidungsgründe:

Die Erstattungsklage blieb in den Vorinstanzen ohne Erfolg. Die Gerichte waren der Ansicht, die Klägerin habe keinen versicherten Wegeunfall erlitten. Das Einwerfen des Briefes in den Briefkasten sei arbeitsvertraglich nicht geschuldet gewesen und auch nicht vom Arbeitgeber angeordnet worden. Die Arbeitnehmerin habe mit der Übersendung ausschließlich eigene Rechte sichern wollen (zuletzt LSG Berlin-Brandenburg - L 3 U 194/18, 10.12.2020).

Vor dem Bundessozialgericht (BSG) hatte die Krankenkasse Erfolg. Die Berufsgenossenschaft muss der Krankenkasse vollumfänglich die Kosten für die der Arbeitnehmerin erbrachten Krankenbehandlung sowie für das geleistete Krankengeld erstatten. Auf Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung besteht kein Anspruch, weil sie als Folge eines Arbeitsunfalls zu erbringen sind.

Weg zum Briefkasten war versichert

Die Arbeitnehmerin habe mit dem Einwurf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in den Postbriefkasten ihre gesetzliche Nachweispflicht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 5 Absatz 1 Satz 2 und 4) erfüllen wollen, dem Arbeitgeber eine zuverlässige Information über das voraussichtliche Ende der Arbeitsunfähigkeit zukommen zu lassen.

Dementsprechend habe sie sich zum Zeitpunkt des Unfallereignisses auf einem ihrer

versicherten Tätigkeit zuzurechnenden Betriebsweg befunden.

Hinweis für die Praxis:

Hier haben Krankenversicherung und Berufsgenossenschaft knapp ein Jahrzehnt um die Unfallfolgen gestritten, während die Arbeitnehmerin sich offenbar schon mit der rechtskräftigen Ablehnung abgefunden hatte.

Zumindest werden ab 2023 weniger Arbeitnehmer in die Verlegenheit kommen, sich mit diesem Weg zum Briefkasten in Gefahr zu begeben. Denn seit 01.01.2023 gilt zumindest für gesetzlich Krankenversicherte das elektronische Meldeverfahren - auch im Verhältnis zum Arbeitgeber. Für privat Krankenversicherte gilt dieses Verfahren nicht.

Achtung:

Da noch nicht alle Arbeitgeber auf das digitale Verfahren umgestellt haben, sollen Arztpraxen selbst entscheiden, ob sie den Ausdruck der elektronischen AU-Bescheinigung vorerst weiterhin erstellen, um nachträgliche Anfragen nach einer Papierbescheinigung zu vermeiden.

Im Einzelfall sollten sich Arbeitnehmer daher vergewissern, ob ihrem Arbeitgeber eine elektronische AU-Bescheinigung genügt oder noch eine schriftliche verlangt wird.

Dauert die Umstellung in einem Unternehmen länger, kann auch der Betriebsrat eine Klarstellung verlangen und der Belegschaft regelmäßig mitteilen, bis zu welchen Stichtagen ggf. noch papiergebundene Nachweise nötig sind.

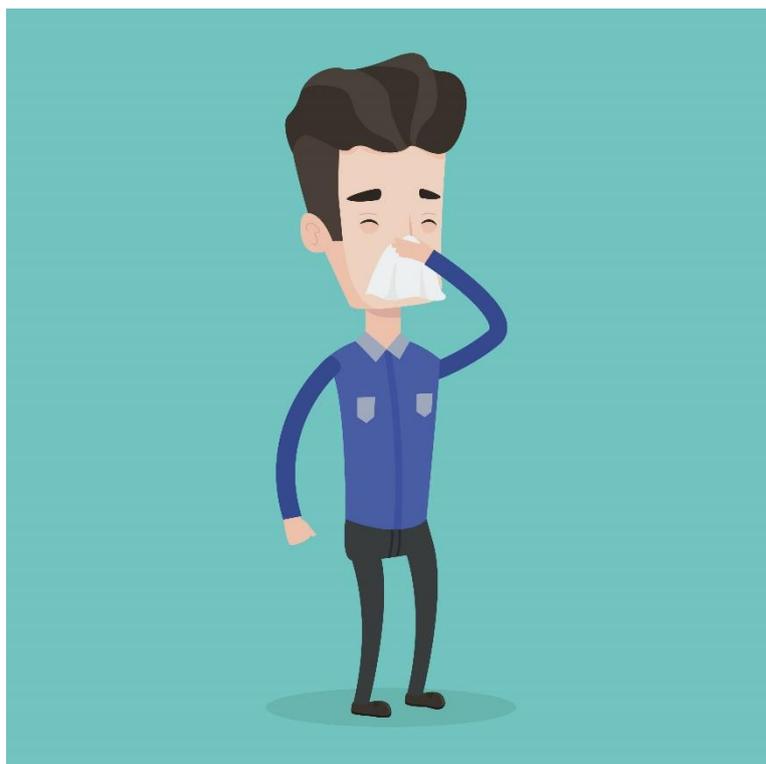
Bundessozialgericht, Urteil vom 30.03.2023
– B 2 U 1/21 R –

*Ursula Salzburger,
Abteilung Rechtspolitik/Rechtsschutz*

Denn ich weiß, es wird schon weitergehen – auch bei verzögerter AU-Meldung gegenüber der Krankenversicherung?

Seit dem 01.01.2021 sind Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen im elektronischen Wege durch die Vertragsärzt*innen an die jeweilige Krankenversicherung zu übermitteln. Dies gilt nicht nur für die Arbeitsunfähigkeit im Bereich der Lohnfortzahlung, sondern gleichermaßen für Arbeitnehmer*innen im Krankengeldbezug. Hierdurch wurde auch eine langjährige gewerkschaftliche Forderung umgesetzt und der „gelbe Schein“ wird in absehbarer Zeit der Vergangenheit angehören. Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen (LSG Nordrhein-Westfalen v. 16.11.2023 – L 10 KR 245/22) hatte nun zu entscheiden, ob der Anspruch auf Krankengeld ruht, wenn eine Meldung bei der Krankenversicherung durch den*die behandelnde*n Arzt*Ärztin unterbleibt. In seiner Entscheidung setzte sich das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen mit den dogmatischen Grundlagen des elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungsverfahren (eAU) auseinander und folgte durch die Auslegung des § 295 SGB V i. V. m. § 49 Abs. 1 Nr. 5 SGB V, dass eine Meldeobligiertheit für Arbeitnehmer*innen im Krankengeldbezug gegenüber den Krankenversicherungen nicht mehr bestehe. Seit dem

01.01.2021 führten Verzögerungen im Übermittlungsablauf nicht mehr zu negativen Rechtsfolgen für den Bezug von Krankengeld der Versicherten. Das Übermittlungsrisiko habe der Gesetzgeber den Krankenversicherungen zugewiesen, sodass ein Ruhen in diesen Fällen nur dann in Betracht komme, wenn die Gründe der verzögerten Übermittlung dem*der Versicherten zuzurechnen seien.



Praxisinweis:

Wichtig ist in solchen Fällen, zu beachten, dass die Meldeobligiertheit gegenüber dem*der Arbeitgeber*in weiterhin besteht. Dies wird in § 5 Abs. 1a EFZG durch den Gesetzgeber klargestellt und verzögerte Meldungen an den*die Arbeitgeber*in können immer noch zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Nicht entschieden wurde die Frage, ob das Vorstehende auch dann gelten soll, wenn die Meldung nicht elektronisch, sondern auf einem anderen Wege an die Krankenversicherung übermittelt (gegen das Vorliegen einer Meldeobligiertheit in diesen Fällen: SG Dresden v. 19.01.2022 – S 45 KR 575/21) bzw. auf das Fehlen der technischen Voraussetzungen für die Teilnahme am eAU durch den*die Arzt*Ärztin hingewiesen wurde.

Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen hat die Revision wegen grundsätzlicher

Bedeutung zugelassen und dabei insbesondere die Frage ins Zentrum gerückt, ob § 49 Abs. 1 Nr. 5 SGB V auch in solchen Fällen gelte, in denen der*die Arzt*Ärztin zwar am eAU teilnimmt, die Übermittlung aber aus sonstigen Gründen scheitert.

Link zur Entscheidung:

[L 10 KR 245/22 | Sozialgerichtsbarkeit Bundesrepublik Deutschland](#)

Die Revision ist beim Bundessozialgericht (Az. B 3 KR 23/22 R) anhängig

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen,
Urteil vom 16.11.2022 – L 10 KR 245/22 –

*Nils Greve,
Abteilung Rechtspolitik/Rechtsschutz*

Wegeunfall - sachlicher Zusammenhang - Unterbrechung des versicherten Schulwegs - Handlungstendenz - vernunftwidriges Verhalten –

Sachverhalt:

Der damals knapp 16jährige Kläger war Gymnasiast und bestieg nach Schulende den Regionalexpress, um nach Hause zu fahren. Während der Fahrt öffnete er die verschlossene Durchgangstür des letzten Waggons mit einem mitgeführten Vierkantschlüssel und stieg auf die dahinterliegende, den Zug schiebende Lok.

Der Kläger wollte den ersten Zug - einen Regionalexpress (RE) - nach Hause in das ca. 4 km

entfernte B. um 14:53 Uhr nehmen. Gemeinsam mit seinen Schulkameraden bestieg der Kläger den RE 18352 Richtung B. Kurz nach der Ausfahrt des Zuges aus dem Bahnhof öffnete er die verschlossene Durchgangstür des letzten Wagens mit einem Vierkant und stieg auf die dahinter liegende, den Zug schiebende Lok. Auf dem Dach der Lok wurde er von einem Stromschlag aus der Starkstrom führenden Oberleitung (Lichtbogen, 15.000 Volt) erfasst und stürzte - brennend - von der Lok, fiel auf die Verbindungspuffer und konnte sich

selbst in den Wagen retten. Der Lokführer hielt den Zug mittels Schnellbremsung an, da bei ihm der Hauptschalter und kurz darauf die Fahrgastnotbremse ausgelöst worden waren. Der Kläger überlebte schwer verletzt und zog sich unter anderem hochgradige Verbrennungen zu.

Entscheidungsgründe:

Mit Bescheid vom 12.06.2015 lehnte die Beklagte die Feststellung eines versicherten Unfalls im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB VII im Wesentlichen mit der Begründung ab, zwischen dem Unfallereignis und der versicherten Tätigkeit bestünde kein innerer sachlicher Zusammenhang. Der Kläger habe sich, als er auf das Dach der Lok gestiegen sei, bei einer privaten Verrichtung befunden. Der Schulweg sei aus eigenwirtschaftlichen Gründen unterbrochen worden. Der Kläger habe sich von der versicherten Tätigkeit gelöst, weshalb kein Versicherungsschutz bestanden habe.

Mit Widerspruchsbescheid vom 27.11.2015 wies die Beklagte den Widerspruch des Klägers zurück. Die im Unfallzeitpunkt vollzogene, unfallbringende Handlung habe in keinem inneren/sachlichen Zusammenhang mit der eigentlich versicherten Tätigkeit als Schüler gestanden. Surfen auf Zügen und die damit einhergehende Lebensgefahr - schon beim Heraussteigen/-klettern (Abrutschgefahr) - stehe der versicherten Tätigkeit entgegen. Der Kläger habe sich mit dem unerlaubten Öffnen der für Fahrgäste verschlossenen Tür von der versicherten Wegezurücklegung insoweit abgewandt, als er diese zur Verfolgung eigener Zwecke instrumentalisiert habe. Anhaltspunkte für einen inneren Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit aufgrund einer aus dem Schulbereich entsprungene Gruppendynamik unter Jugendlichen ergäben sich nicht.

Das Sozialgericht hat unter Aufhebung des entgegenstehenden Bescheides festgestellt,

dass der Unfall des Klägers vom 21.01.2015 ein versicherter Unfall im Sinne des § 8 SGB VII gewesen sei. Der Kläger sei zum Unfallzeitpunkt als Schüler der Schule in R. auf dem unmittelbaren Weg von der Schule zum Wohnort grundsätzlich gesetzlich unfallversichert gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 8 b, § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII. Nach der Rechtsprechung des BSG stünden im Rahmen der Schülerunfallversicherung unter Versicherungsschutz insbesondere auch Spielereien, die den Verhaltensweisen von Schülern des jeweiligen Alters entsprächen. Soweit die Handlungen dabei nicht völlig aus dem allgemein üblichen Rahmen fielen, bleibe der Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit gewahrt, da das Verhalten dann wesentlich durch die mit dem Schulweg zusammenhängenden Verhältnisse mitverursacht worden sei. Auch insoweit sei der im Unfallversicherungsrecht geltende Grundsatz zu beachten, dass weder ein verbotswidriges noch ein leichtsinniges, sondern allenfalls ein höchst unvernünftiges Handeln den Versicherungsschutz ausschließe.

Das LSG hat auf die Berufung die Klage zurückgewiesen (Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.06.2020 – L 3 U 4/17).

Der Kläger habe am Unfalltag als Schüler gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 8 lit. b Alt. 1 SGB VII unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestanden. Nach dieser Vorschrift sind kraft Gesetzes versichert "Schüler während des Besuchs von allgemein- oder berufsbildenden Schulen". Als Gymnasialschüler der Klassenstufe 10 sei der Kläger Schüler einer allgemeinbildenden Schule und habe am Unfalltag die Schule planmäßig bis zum Ende des Unterrichts besucht. Anschließend habe er den Schulbus zum Bahnhof planmäßig genutzt und sei in den RE 18352 Richtung B. eingestiegen, der um 14:53 Uhr in R. abfuhr.

Jedoch stünde das während der Zugfahrt vom Kläger vorgenommene Öffnen der abgeschlossenen Wagentür, das anschließende Besteigen der Lok sowie der nachfolgende Stromschlag mit Herabstürzen des Klägers nicht mehr im sachlichen Zusammenhang mit dem Versicherungsschutz des Klägers als Schüler auf dem Heimweg von der Schule und ist diesem somit nicht zuzurechnen. Stromschlag und Sturz ereigneten sich zwar anlässlich des zurückzulegenden Heimweges, sie würden aber nicht aus einer für Schülerheimwege mit der Bahn typischen Gefahrenlage heraus realisieren und seien nicht vom Schutzzweck des § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII umfasst. Das Bundessozialgericht hat einen Wegeunfall festgestellt und damit anders als die Vorinstanz Versicherungsschutz des Klägers in der Schülerunfallversicherung bestätigt. Schüler sind bei spielerischen Betätigungen im Rahmen schülergruppenspezifischer Prozesse unfallversichert. Auch im Falle des

Klägers ging es darum, im befreundeten Schülerkreis „cool“ zu sein. Die von ihm selbstgeschaffene Gefahr schließt den Unfallversicherungsschutz nicht aus. Angesichts wiederholt erfolgreicher Surfaktionen steht vielmehr fest, dass die dabei erworbene Sorglosigkeit zu einer massiven alterstypischen Selbstüberschätzung führte.

Praktischer Hinweis:

Das BSG hat richtigerweise erkannt, dass die Lebenswirklichkeit von Schülerinnen und Schülern Veränderungsprozessen unterliegt. Durch zunehmende erfolgreiche „Surfaktionen“ erhöht sich die alterstypische Sorglosigkeit.

Bundessozialgericht, 2. Senat, Urteil vom 30.03.2023 – B 2 U 3/21 R –

*Ursula Salzburger,
Abteilung Rechtspolitik/Rechtsschutz*

Buchempfehlung

Bundesurlaubsgesetz



1. Auflage 2023 (Februar 2023)
Basiskommentar zum BUrlG
Autorinnen: Tanja Keller, Katrin Augsten
230 Seiten
Bund-Verlag, Frankfurt
ISBN: 978-3-7663-7082-2
Preis: 39,00 €

Hier geht's zur Buchbestellung über die
BWS Fachverlag GmbH



Leicht verständlich, praxisnah und aktuell vermittelt der Basiskommentar die Grundlagen zum Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Dazu zählen die Länge und zeitliche Lage des Erholungsurlaubs, das Urlaubsgeld oder die Erkrankung während des Urlaubs. Dabei haben die Autorinnen die wichtige neue Rechtsprechung von Bundesarbeitsgericht und Europäischem Gerichtshof z. B. zu Verjährung, Verfall und Kürzung bei »Kurzarbeit Null« und ihre Auswirkungen auf das Urlaubsrecht im Blick.

In der Praxis dient der Kommentar Interessenvertretungen und engagierten Beschäftigten als leicht zugängliches Nachschlagewerk. Betriebs- und Personalräte erhalten hilfreiche Beispiele, Hinweise und Tipps für eine erfolgreiche Gremienarbeit.

*Ursula Salzburger,
Abt. Rechtspolitik/Rechtsschutz*

Kontakt

Abt. Rechtspolitik/Rechtsschutz
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Tel.: 0511 7631-231, -413
Fax: 0511 7631-723
E-Mail: abt.recht@igbce.de

Erschienen im Juli 2023

Impressum

Herausgeberin:
IGBCE, Vorstandsbereich 5
Abteilung Rechtspolitik/Rechtsschutz
Verantwortlich: Karin Erhard
Redaktion:
Peter Voigt, Ursula Salzburger,
Nicolas Ballerstaedt, Nils Greve