

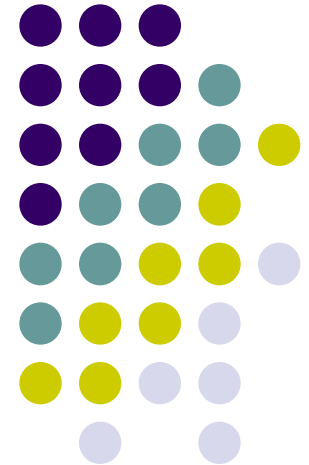


Herzlich Willkommen zu unserem heutigen Webinar!

Wilhelm Mestwerdt

*Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen
Präsident des Niedersächsischen Staatsgerichtshofs*

**Aktuelles Vergütungsrecht für den Prozess +
unsere anwaltliche Praxis – Neues aus Erfurt !**



info@arbeitsrechtstag.com

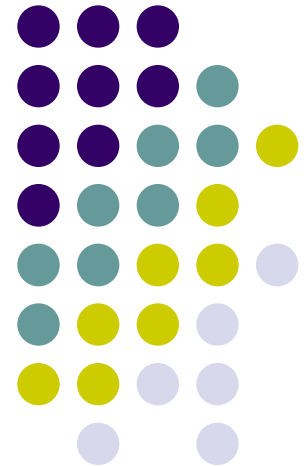
29.08.2024

Arbeitsrechtstage ©2024



© Diese Online-Veranstaltung ist urheberrechtlich geschützt, untersagt sind insbesondere die Aufzeichnungen und andere den §§ 15 ff UrhG u.a. zuwider laufende Handlungen.

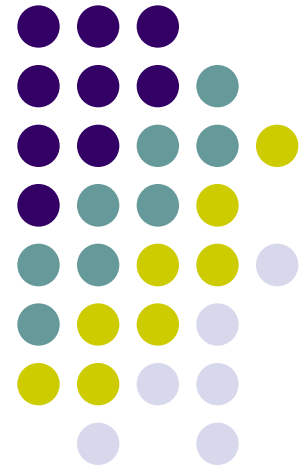
Das Webinar wird nicht aufgezeichnet, alle Daten werden nach dem Webinar komplett gelöscht.



**Wilhelm Mestwerdt,
Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen**

**Arbeitsrechtstag
29. August 2024**

**Aktuelles Vergütungsrecht für Prozess
und anwaltliche Praxis – Neues aus
Erfurt?**



Vergütung im Arbeitsverhältnis: die aktuelle Rechtsprechung



- I. Vergütung für Umkleide-, Wege- und Körperreinigungszeiten – was muss bezahlt werden?**
- II. Inflationsausgleichsprämie und zusätzliche Zahlungsbedingungen: Was geht und was geht nicht**
- III. Arbeitszeiterfassung und Vergütung von Mehrarbeit – Herausgabeanspruch aus Art. 15 DSGVO? Darlegungs- und Beweislastveränderung?**
- IV. Sonderzahlungen in der betrieblichen Praxis – Zielvereinbarungen – Freiwilligkeitsvorbehalt –**
- V. Annahmeverzug – Pflicht zur Kenntnisnahme der Schichtenteilung am Sonntag – Anrechnung von unterlassenem Zwischenverdienst**
- VI. Mutterschutzlohn – Berechnung – variable Vergütung**
- VII. Entgeltfortzahlung – Beweiswert AU**

Vergütung für Umkleide-, Wege- und Duschzeiten



- BAG 23. April 2024 – 5 AZR 212/23

„Körperreinigungszeiten gehören zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit, wenn sich der Arbeitnehmer bei seiner geschuldeten Arbeitsleistung so sehr verschmutzt, dass ihm ein Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs und der Weg nach Hause ohne eine vorherige Reinigung des Körpers im Betrieb nicht zugemutet werden kann.“

Inflationsausgleichsprämie – arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten



- bis 31.12.2024: steuer- und abgabenfrei 3.000€
- Voraussetzung: zusätzliche Leistung (keine Umwandlung)
- Zweck: Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise und
- Vorbeugen dauerhaft erhöhter Personalkostensteigerungen
- Risiko AG: zweckwidriger Einsatz führt zu nachträglicher voller Abgabenbelastung! (AG- und AN-Anteile!)

Inflationsausgleichsprämie – Gestaltungsoptionen wie bei einer Sondervergütung?



- Verknüpfung mit dem Erreichen von Geschäftszielen (+)
- Verknüpfung mit dem Erreichen von persönlichen Zielen - nach dem Zweck der Prämie (-)
- Zahlung in unterschiedlicher Höhe? (+)
sofern ein Sachgrund besteht und der Zweck der Prämie gewahrt bleibt

Inflationsausgleichsprämie

Gleichbehandlung



- LAG Hamm 11. Juni 2024 – 16 SLA 27/24

(Abänderung ArbG Dortmund 2. November 2023 – 6 Ca 2854/23, Revision ist zugelassen);

„Die Herausnahme von Arbeitsnehmern in der Freistellungsphase der Altersteilzeit ist mangels Vergleichbarkeit mit AN in der Arbeitsphase nicht altersdiskriminierend, verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und stellt auch keine Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter AN dar.“

Inflationsausgleichsprämie - Gleichbehandlung



- LAG Niedersachsen 17. Mai 2024 – 14 SLa
26/24

„Ein Arbeitnehmer in der Passivphase der
Altersteilzeit wird nicht sachfremd benachteiligt,
wenn der Arbeitgeber nur an die noch aktiv
Beschäftigten
eine Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11
c) EStG zahlt.“

Inflationsausgleichsprämie

Gleichbehandlung



- ArbG Hagen – 19. September 2023 – 4 Ca 604/23

Sachverhalt:

Vollzeit, >8 Jahr BZ, > 4000€: 1000€

Vollzeit, > 5 Jahre BZ, 3000 - 4000€: 500€ (Kläger)

Vollzeit, 2>5 Jahre BZ, 2800 – 3000€: 300€

Teilzeit, < 2 Jahre BZ, < 2700€: 200€

Erfolgreiche Klage auf Differenz zur höchsten Kategorie - Verstoß gegen Gleichheitssatz

Inflationsausgleichsprämie

Gleichbehandlung



- ArbG Nienburg 29. Februar 2024 – 1 Ca 155/23

„Die vorgenommene Gruppenbildung in Form des vollständigen Ausschlusses von Arbeitnehmern mit mehr als 60 Krankheitstagen aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten ist als sachwidrig zu bewerten, weil keine Gründe vorliegen, die dies im Rahmen der gesetzlichen - Zwecksetzung rechtfertigen können.“

Inflationsausgleichsprämie – zusätzliche Zahlungsbedingungen



- LAG Düsseldorf 23. April 2024 – 14 SLa 9/24
(Revision ist eingelegt)

„Der Arbeitgeber darf mit einer Inflationsausgleichsprämie iSv. § 3 Nr. 11 c EStG auch das Ziel verfolgen, zukünftige Betriebstreue zu belohnen.“

„Eine einmalige Inflationsausgleichsprämie in einer Höhe bis zu 3.000,00 Euro, auf die sich das Ruhen des Arbeitsverhältnisses nicht auswirkt, die nicht an das Erreichen von Zielen geknüpft ist, die sich bei einer höheren Vergütung nicht erhöht und bei einem geringeren Arbeitszeitanteil nur mindert, wenn keine Kinder auf der Lohnsteuerkarte eingetragen sind, hat keinen Vergütungscharakter. Sie darf mit einer Bindungsklausel versehen werden.“

Inflationsausgleichsprämie - Pfändbarkeit



- BGH 25. April 2024 – IX ZB 55/23

„Die vom Arbeitgeber gezahlte Inflationsausgleichsprämie ist Arbeitseinkommen und als solches pfändbar.“

FAQ (Frequently Asked Questions) des Bundesfinanzministeriums



- <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/2022-12-07-FAQ-Inflationsausgleichspraemie.html>
- Nr. 9 (Verknüpfung mit Betriebszugehörigkeit/Rückforderung bei Kündigung in einem bestimmten Zeitraum): Ob solche Bedingungen für die Prämienengewährung generell zulässig sind, ist eine Frage des Arbeitsrechts, die in diesen FAQ des Bundesministeriums der Finanzen nicht beantwortet wird. Unabhängig davon, ob sie arbeitsrechtlich zulässig sind, sind Bedingungen dieser Art für die Steuerfreiheit unschädlich.
- Nr.11 (Zahlung IAP als Weihnachtsgeld): Kein erforderlicher Inflationsbezug
- Nr. 14 (Zulässigkeit „Umwidmung“ WG/UG in IAP): Nein, IAP muss zusätzlich zum geschuldeten Lohn gezahlt werden.
- Nr.16 (Bisher freiwillige steuerpflichtige Sonderzahlung. 2023 Gewährung einer IAP): Zulässigkeit dann, wenn tatsächlich kein Anspruch auf Sonderzahlung besteht
- Nr. 19 (Steuerfreiheit zusätzlich zu 520€ Minijob: ja

Mehrarbeitsvergütung - Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – Änderung der Darlegungs- und Beweislast ?



- LAG Niedersachsen Urteil vom 6.5.2021, 5 SA 1292/20

„Das Urteil des EuGH vom 14.5.2019 – C-55/18 – hat keine Aussagekraft für die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess im Hinblick auf die Frage der Anordnung, Duldung oder Betriebsnotwendigkeit von Überstunden. Dem EuGH kommt keine Kompetenz zur Entscheidung über Fragen der Vergütung zu. Dies ergibt sich aus Art. 153 AEUV.“

Mehrarbeitsvergütung - Pflicht zur Arbeitszeiterfassung - Änderung der Darlegungs- und Beweislast



● BAG 4. Mai 2022 – 5 AZR 359/21

„Der Arbeitnehmer hat zur Begründung einer Klage auf Vergütung geleisteter Überstunden erstens darzulegen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers hierzu bereitgehalten hat. Da der Arbeitgeber Vergütung nur für von ihm veranlasste Überstunden zahlen muss, hat der Arbeitnehmer zweitens vorzutragen, dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat.“

„Diese Grundsätze zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast werden durch die **auf Unionsrecht beruhende Pflicht zur Einführung eines Systems zur Messung der vom Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit** nicht verändert.“

Nationalgesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung!



- BAG 13. September 2022 – 1 ABR 22/21

„Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, für die der Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der RL 2003/88/EG eine von den Vorgaben in Art. 3, 5 und 6 Buchst. b dieser Richtlinie abweichende Regelung getroffen hat.“

Mehrarbeit – Stufenklage auf Grundlage datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs



- EuGH 26. Oktober 2023 – C – 307/22
(Patientenakte)

„Art. 12 Abs. 5 sowie Art. 15 Abs. 1 und 3 der DSGVO sind dahin auszulegen, dass die Verpflichtung des Verantwortlichen, der betroffenen Person unentgeltlich eine erste Kopie ihrer personenbezogenen Daten, die Gegenstand einer Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen, auch dann gilt, wenn der betreffende Antrag mit einem anderen als den in Satz 1 des 63. Erwägungsgrundes der Verordnung genannten Zwecken begründet wird.“

ergo: Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der Arbeitszeiterfassung (mit den personenbezogenen Daten) zur Vorbereitung einer Vergütungsklage!

Mehrarbeit – Stufenklage bei gesetzlich geregelter Arbeitszeiterfassung



- BAG 28. August 2019 – 5 AZR 425/18

„Der Auskunftsanspruch nach § 21a Abs. 7 Satz 3 ArbZG kann zulässiger Gegenstand der ersten Stufe einer Stufenklage iSd. § 254 ZPO sein.“

Folge für Geltendmachung von Mehrarbeit?



- Datenschutzrechtlicher Anspruch auf Herausgabe von Kopien jeglicher Art von Arbeitszeitnachweisen nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO zur Geltendmachung von Überstunden im Wege der Stufenklage gemäß § 254 ZPO ?
- Anspruch auf Herausgabe von Kopien von Schicht- und Einsatzplänen zur Darlegung der arbeitgeberseitigen „Veranlassung“ von Überstunden ?

Auswirkungen der Entscheidung vom 13. September 2022 auf Vergütungsprozess?



- **eindeutig**: bei tatsächlicher Arbeitszeiterfassung (nach § 21a Abs. 7 S.3 ArbZG oder § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG) ist Stufenklage prozessual möglich.
- **naheliegend**: Arbeitszeiterfassung und Überwachung auf Grundlage nationaler Vorschrift spricht für eine Zurechnung der Stunden (Billigung oder Duldung durch AG)
- **denkbar**: bei gesetzwidrig unterbliebener Arbeitszeiterfassung Anwendung von § 162 BGB?

Folge für Arbeitgeber: Bei Arbeitszeiterfassung und Überwachung der Arbeitszeiten Folgen für Vergütung im Blick behalten und gegenüber AN zeitnah Einwände formulieren!

Sondervergütungen - Bonus – Zielvereinbarung



● BAG 13. Oktober 2021 – 10 AZR 729/19

„Setzt die Zahlung einer Vergütung voraus, dass Ziele vereinbart und erreicht wurden, scheidet zwar ein Erfüllungsanspruch aus, wenn die Arbeitsvertragsparteien es unterlassen haben, rechtzeitig Ziele zu vereinbaren. In Betracht kommt dann ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers.“

„Hängt eine variable Vergütung sowohl von der Leistung des Arbeitnehmers als auch von wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen Zielen ab, sind beide Faktoren bei der Leistungsbestimmung zu berücksichtigen. Die Leistungsbestimmung entspricht in einem solchen Fall regelmäßig nur dann billigem Ermessen, wenn vereinbarte und erreichte persönliche Ziele ihren angemessenen Ausdruck in dem festgelegten Leistungsbonus finden. Hat der Arbeitnehmer die Ziele erreicht, kommt es deshalb nur in Ausnahmefällen in Betracht, einen Bonus auf "Null" festzusetzen.“

„Eine Schwelle von 80 % der Unternehmensziele als Mindestvoraussetzung dafür, dass überhaupt ein Bonusanspruch größer „Null“ entsteht, widerspricht billigem Ermessen.“

Schadensersatz wegen verspäteter Zielvorgabe



- LAG Köln – 6. Februar 2024 – 4 Sa 390/23

„Erfolgt eine Zielvorgabe erst zu einem derart späten Zeitpunkt innerhalb des maßgeblichen Geschäftsjahres, dass sie ihre Anreizfunktion nicht mehr sinnvoll erfüllen kann, ist sie so zu behandeln, als sei sie überhaupt nicht erfolgt. Ein derart später Zeitpunkt ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn das Geschäftsjahr bereits zu mehr als drei Vierteln abgelaufen ist.“

Sondervergütungen - Freiwilligkeitsvorbehalt



- BAG 25. Januar 2023 – 10 AZR 198/22

vertraglicher (unwirksamer) Freiwilligkeitsvorbehalt:

„...Die Zahlung von Sonderzuwendungen insbesondere von Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, auch wenn die Zahlung mehrfach und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgt.“

„Ein auf Sonderzuwendungen bezogener Freiwilligkeitsvorbehalt, der so ausgelegt werden kann, dass er auch spätere Individualabreden über die Zahlung beispielsweise von Urlaubs- und Weihnachtsgeld erfasst, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und ist deshalb unwirksam.“

Entgeltgleichheit von Teil- und Vollzeitbeschäftigten



- BAG 18. Januar 2023 – 5 AZR 108/22

„Geringfügig Beschäftigte, ..., dürfen bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer...“

„Die besondere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung geringfügig Beschäftigter stellt keinen sachlichen Grund für eine geringere Bezahlung dar.“

Entgeltgleichheit von Teil- und Vollzeitbeschäftigten



- EuGH 19. Oktober 2023 – C – 660/20

„§ 4 Nrn. 1 und 2 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81 ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die die Zahlung einer zusätzlichen Vergütung für Teilzeitbeschäftigte und für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte einheitlich daran knüpft, dass dieselbe Zahl Arbeitsstunden bei einer bestimmten Tätigkeit wie dem Flugdienst eines Flugzeugführers überschritten wird, um eine besondere Arbeitsbelastung bei dieser Tätigkeit auszugleichen.“

Folge: Mehrarbeitszuschläge bei Überschreiten der individuellen Arbeitszeit!

Annahmeverzug – Kenntnisnahme vom Schichtbeginn am Sonntag?



- BAG 23. August 2023 – 5 AZR 349/22

„Ist dem Arbeitnehmer auf der Grundlage der betrieblichen Regelungen bekannt, dass der Arbeitgeber die Arbeitsleistung für den darauffolgenden Tag in Bezug auf Uhrzeit und Ort konkretisieren wird, ist er verpflichtet, eine solche, per SMS mitgeteilte Weisung auch in seiner Freizeit zur Kenntnis zu nehmen.“

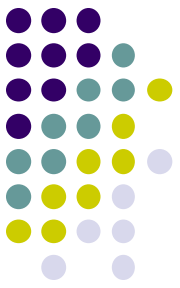
Annahmeverzug – unbezahlte Freistellung nicht geimpfter AN in Pflegeeinrichtungen



- BAG 19. Juni 2024 – 5 AZR 192/23

„Betreiber von Pflegeeinrichtungen iSd. vormaligen § 20a Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG aF) durften in der Zeit vom 16. März 2022 bis zum 31. Dezember 2022 nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpfte Mitarbeiter ohne Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freistellen. Zur Abmahnung dieser Arbeitnehmer waren die Arbeitgeber dagegen nicht berechtigt.“

Annahmeverzug – Anrechnung anderweitigen Verdienstes



- BAG 24. Januar 2024 – 5 AZR 331/22

„Das Unterlassen eines anderweitigen Erwerbs ist nicht nur dann böswillig, wenn der Arbeitnehmer in Kenntnis der objektiven Umstände, nämlich Arbeitsmöglichkeit, Zumutbarkeit der Arbeit und Nachteilsfolge für den Arbeitgeber, vorsätzlich untätig bleibt, sondern **Böswilligkeit kann auch dann vorliegen, wenn sich der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Zahlungspflicht des Arbeitgebers vorsätzlich mit einer zu geringen Vergütung zufrieden gibt**. Die Absicht einer Schädigung ist dabei nicht erforderlich. Es genügt das vorsätzliche Außerachtlassen einer dem Arbeitnehmer bekannten Gelegenheit zur Erwerbsarbeit. Fahrlässiges, auch grob fahrlässiges Verhalten reicht allerdings nicht aus.“

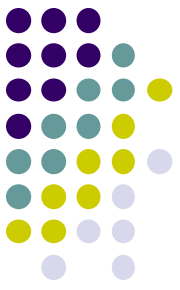
Annahmeverzug – Anrechnung anderweitigen Verdienstes



BAG 7. Februar 2024 – 5 AZR 177/23 –

Die Beurteilung der Böswilligkeit iSv. § 11 Nr. 2 KSchG erfordert eine unter Bewertung aller Umstände des konkreten Falls vorzunehmende **Gesamtabwägung der beiderseitigen Interessen**. Hierbei kann eine **Verletzung sozialrechtlicher Handlungspflichten durch den Arbeitnehmer** zu berücksichtigen sein, zB ein Verstoß gegen die Verpflichtung, sich nach **§ 38 Abs. 1 SGB III** arbeitsuchend zu melden. Ebenso können sich im Einzelfall aus der Regelung des **§ 2 Abs. 5 SGB III**, wonach der Arbeitnehmer zur aktiven Mitarbeit bei der Vermeidung oder Beendigung von Arbeitslosigkeit angehalten ist, Anknüpfungspunkte für die Konkretisierung des böswillig unterlassenen anderweitigen Verdienstes ergeben. **Ausgehend hiervon ist auch ein Verhalten des Arbeitnehmers zu seinen Lasten zu berücksichtigen, mit dem er verhindert, dass die Agentur für Arbeit ihrem Vermittlungsauftrag nachkommt.“**

Annahmeverzug – Anrechnung anderweitigen Verdienstes



- BAG 7. Februar 2024 – 5 AZR 177/23 –

„Anrechenbar nach § 11 Nr. 2 KSchG ist nur böswillig unterlassener Verdienst aus **anderweitiger zumutbarer Arbeit**. Die Zumutbarkeit beurteilt sich insbesondere nach der Art der Arbeit, der Person des Arbeitgebers oder den sonstigen Arbeitsbedingungen. Auch hinsichtlich der Beschäftigungsmöglichkeit bei einem Dritten folgt die Unzumutbarkeit nicht allein aus einem im Verhältnis zum bisherigen niedrigeren Verdienst. Es ist jeweils nach den **konkreten Umständen des Einzelfalls** zu ermitteln, inwieweit eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zB nach der Art der Tätigkeit, der Arbeitszeit oder des Ortes der anderweitigen Beschäftigung sowie hinsichtlich des Verdienstes hinnehmbar ist. **Dabei muss der Arbeitnehmer eine erhebliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen grundsätzlich nicht akzeptieren.**“

Mutterschutzlohn – schwankende variable Vergütung



- BAG 31. Mai 2023 – 5 AZR 305/22

„§ 18 Satz 2 MuSchG kann bei tariflichen Jahresarbeitszeitmodellen mit saisonal stark schwankender variabler Vergütung extensiv dahingehend auszulegen sein, dass zur Ermittlung des als Mutterschutzlohn zu zahlenden durchschnittlichen Arbeitsentgelts auf einen zwölfmonatigen Referenzzeitraum abzustellen ist.“

„Entsprechendes kann in derartigen Fällen für den Referenzzeitraum zur Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 20 Abs. 1 Satz 2 MuSchG gelten.“

Mutterschutzlohn – schwankende variable Vergütung



- LAG Niedersachsen 20. Februar 2022 – 1 Sa 702/22

„Für die Berechnung des Mutterschutzlohns nach § 18 Satz 1 MuSchG ist nach § 18 Satz 2 MuSchG grundsätzlich auf das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft abzustellen. Dies gilt auch dann, wenn ein Teil der Vergütung variabel ausgestaltet ist und auf provisionspflichtigen Geschäften beruht.“

„Provisionen, die erst während eines ärztlichen Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG fällig werden, kommen nur dann und nur in dem Umfang zur Auszahlung, wie sie den nach § 18 Satz 2 MuSchG errechneten Mutterschutzlohn übersteigen.“

Folge: Keine Doppelzahlung

Neues von der Entgeltfortzahlung - mehrfache Erstbescheinigungen -



● BAG 11. Dezember 2019 – 5 AZR 505/18

„ Nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit auf die Dauer von sechs Wochen begrenzt, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat.“

Ein einheitlicher Verhinderungsfall ist regelmäßig hinreichend indiziert, wenn zwischen einer "ersten" krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und einer dem Arbeitnehmer im Wege der "Erstbescheinigung" attestierten weiteren Arbeitsunfähigkeit ein enger zeitlicher Zusammenhang besteht. Hiervon ist auszugehen, wenn die bescheinigten Arbeitsverhinderungen zeitlich entweder unmittelbar aufeinanderfolgen oder zwischen ihnen lediglich ein für den erkrankten Arbeitnehmer arbeitsfreier Tag oder ein arbeitsfreies Wochenende liegt.“

Neues von der Entgeltfortzahlung – Darlegungslast bei Fortsetzungserkrankungen



- BAG 18. Januar 2023 – 5 AZR 93/22

„Ist der Arbeitnehmer innerhalb der Zeiträume des § 3 Abs. 1 S 2 Nr. 1 und Nr. 2 EntgFG länger als sechs Wochen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert (und behauptet er eine neue Ersterkrankung), gilt eine abgestufte Darlegungslast. Bestreitet der Arbeitgeber eine neue Erkrankung, genügt die bloße Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nicht mehr, sondern der Arbeitnehmer muss für den gesamten streitgegenständlichen Zeitraum schildern, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen sich wie auf seine Arbeitsfähigkeit ausgewirkt haben und die behandelnden Ärzte von ihrer Schweigepflicht entbinden.“

Neues von der Entgeltfortzahlung – Beweiswert der AU



● BAG 28. Juni 2023 – 5 AZR 335/22

„Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG kann nach den Umständen des Einzelfalls auch wegen Verstößen des ausstellenden Arztes gegen bestimmte Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (juris: AURL) erschüttert sein.“

„ Ein Verstoß gegen die Vorgabe in § 5 Abs. 1 der AURL, Symptome wie Fieber oder Übelkeit nach spätestens sieben Tagen durch eine Diagnose oder Verdachtsdiagnose auszutauschen, kann - je nach den im Einzelfall vom Arzt angegebenen ICD-10-Codes - in Zusammenschau mit der Dauer der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit Zweifel an der Richtigkeit der Bescheinigung aufwerfen.“

Neues von der Entgeltfortzahlung – Erschütterung des Beweiswerts der AU



- BAG 8. September 2021 – 5 AZR 149/21

„Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.“

Entgeltfortzahlung – Beweiswert AU



- BAG 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23

„Für die **Frage der Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** ist es nicht entscheidend, ob es sich um eine **Eigenkündigung des Arbeitnehmers oder um eine Kündigung des Arbeitgebers handelt**. Auch bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber kann der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert werden, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach dem Zugang der Kündigung erkrankt und nach den Gesamtumständen des zu würdigenden Einzelfalls Indizien vorliegen, die Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit begründen.“



Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Und noch eine sehr gute Woche 😊

info@arbeitsrechtstag.com

Arbeitsrechtstage ©2024