

# ARBEITSRECHT

JANUAR 2020

## Änderungen 2020 und aktuelle Rechtsprechung

Mit Wirkung ab dem 01.01.2020 kommt es gerade auch in den Bereichen des Arbeitsrechts bzw. des Beschäftigtendatenschutzes zu einigen rechtlichen Änderungen. Auf einige davon – sowie auf aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – möchten wir nachstehend hinweisen.

### 1. Aktuelle Gesetzesänderungen

#### a) Beschäftigtendatenschutz

Mit dem im November 2019 beschlossenen und in Kraft getretenen "Zweiten Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU" nimmt der deutsche Gesetzgeber eine weitere Anpassung an die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) vor.

Seit dem 21.11.2019 besteht danach eine Pflicht von Unternehmen zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten nunmehr erst ab einer Anzahl von zwanzig Mitarbeitern, die regelmäßig mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind und führt demzufolge zu einer Entlastung für kleinere Betriebe. Nach der bisherigen Regelung im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) galt die Verpflichtung, einen Datenschutzbeauftragten benennen müssen, ab einem Schwellenwert von zehn Personen.

Die allgemeinen Datenschutzbestimmungen gelten allerdings auch ohne Pflicht zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten und sind von allen Unternehmen – unabhängig von Größe, Umsatz und Mitarbeiteranzahl – zu berücksichtigen. Auch wenn damit künftig für viele kleinere Unternehmen kein Datenschutzbeauftragter mehr benannt werden muss, bleiben die anderen Regelungen der DSGVO natürlich weiterhin bestehen. Unternehmen müssen also auch ohne betrieblichen Datenschutzbeauftragten gewährleisten, dass es nicht zu Datenschutzverstößen und den damit verbundenen Bußgeldern kommt.

Letztendlich wurde die Einwilligung von Beschäftigten zur Datenverarbeitung vereinfacht. Sie muss künftig nicht mehr zwingend schriftlich erfolgen, sondern darf auch per E-Mail übermittelt werden.

#### b) Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn ist am 01.01.2020 von 9,19 € auf nunmehr 9,35 € gestiegen. Damit wurde die Lohnuntergrenze in der zweiten Stufe angepasst, wie die

Bundesregierung zuvor auf Vorschlag der Mindestlohnkommission beschlossen hat.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle volljährigen Arbeitnehmer - außer für Langzeitarbeitslose nach Aufnahme einer Arbeit in den ersten sechs Monaten. Auch für Auszubildende (hierzu aber nachfolgend unter lit. c), bei Pflichtpraktika oder Praktika unter drei Monaten gilt er nicht.

#### c) Berufsbildungsgesetz

Für alle ab 2020 beginnende Ausbildungsverhältnisse gilt nunmehr ein Azubi-Mindestlohn von 515,00 € monatlich im ersten Ausbildungsjahr. Der Betrag wird in den folgenden Jahren schrittweise erhöht auf bis zu 620,00 € monatlich im ersten Lehrjahr. Auch im zweiten und dritten Ausbildungsjahr wird es eine höhere Ausbildungsvergütung geben. Ab 2024 soll die Mindestvergütung dann automatisch entsprechend der durchschnittlichen Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen angepasst werden.

Für bereits bestehende Ausbildungsverhältnisse gelten diese Neuregelungen hingegen nicht.

Außerdem sind Ausnahmen von der Mindestvergütung möglich, wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften für einzelne Branchen eigene Vereinbarungen treffen.

Des Weiteren sollen die Möglichkeiten, zukünftig eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, erweitert werden. Bisher war dies nur in Ausnahmefällen und für besonders leistungsstarke Auszubildende, die alleinerziehend sind oder Angehörige pflegen, möglich. Voraussetzung für eine Ausbildung in Teilzeit ist aber, dass der Ausbildungsbetrieb zustimmt.

#### d) Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Nachdem zuletzt immer wieder über eine zukünftig nur noch digitale Übermittlung von Krankmeldungen gesprochen wurde, ist darauf hinzuweisen, dass eine solche erst mit Wirkung ab dem 01.01.2022 erfolgen wird.

Bisher wird der Arbeitgeber über die ärztliche Krankenschreibung des Arbeitnehmers informiert, indem letzterer die typische gelbe Bescheinigung vorlegt oder übersendet.

Künftig soll der Arbeitgeber digital über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit seines gesetzlich versicherten Arbeitnehmers informiert werden.

Gleiches gilt dann auch für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und wann diese ausläuft. Die jeweilige gesetzliche Krankenkasse, die ohnehin die Daten durch den Arzt erhält, soll dazu eine elektronische Meldung erstellen, die der Arbeitgeber abrufen kann.

Der Arbeitnehmer wird aber auch weiterhin verpflichtet, seine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich zu melden, diese ärztlich feststellen zu lassen und (spätestens) ab dem dritten Tag seiner Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

Der Arbeitgeber darf allerdings bereits am ersten Tag ein Attest fordern. Mit Urteil vom 14.11.2012 entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon ab dem ersten Tag der Krankheit verlangen kann, ohne dafür einen Grund zu haben. Dieses Recht soll dem Arbeitgeber nur dann nicht zustehen, wenn es durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausdrücklich ausgeschlossen ist.

## 2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Einheit des Verhinderungsfalls

Das BAG hat mit einem Urteil vom 11.12.2019, Az. 5 AZR 505/18, klargestellt, dass der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt ist, wenn während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundleidenden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls). Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur dann, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte.

### a) Sachverhalt

Die Klägerin war bei der Beklagten bis zum 31.07.2017 als Fachkraft in der Altenpflege beschäftigt. Seit dem 07.02.2017 war sie infolge eines psychischen Leidens arbeitsunfähig. Die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis einschließlich 20.03.2017. Im Anschluss bezog die Klägerin auf der Grundlage von Folgebescheinigungen ihrer Hausärzte, die zuletzt am 05.05.2017 eine bis einschließlich 18.05.2017 fortbestehende Arbeitsunfähigkeit attestierten, Krankengeld. Am 19.05.2017 unterzog sich die Klägerin wegen eines gynäkologischen Leidens einer seit längerem geplanten Operation. Ihre niedergelassene Frauenärztin bescheinigte am 18.05.2017 als „Erstbescheinigung“ eine Arbeitsunfähigkeit vom 19.05.2017 bis zum 16.06.2017 und durch Folgebescheinigung eine fortbestehende Arbeitsverhinderung bis einschließlich 30.06.2017. Im Juli 2017 erbrachte die Klägerin im Hinblick auf ihr gewährten Urlaub und Überstundenausgleich keine Arbeitsleistungen mehr und begann eine Psychotherapie bei einem Neurologen.

Die Klägerin erhielt in der Zeit vom 19.05.2017 bis zum 29.06.2017 weder von der Beklagten Entgeltfortzahlung noch von ihrer Krankenkasse Krankengeld. Mit ihrer

Klage hat sie für diesen Zeitraum von der Beklagten die Zahlung von 3.364,90 € brutto nebst Zinsen verlangt. Sie hat geltend gemacht, sie sei ab dem 19.05.2017 wegen eines neuen Leidens arbeitsunfähig gewesen. Die Arbeitsunfähigkeit wegen ihrer psychischen Erkrankung habe am 18.05.2017 geendet. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, den Umständen nach sei von einem einheitlichen Verhinderungsfall auszugehen. Die Klägerin habe deshalb nur einmal für die Dauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beanspruchen können. Diesen Anspruch habe sie erfüllt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Klage - nach Beweisaufnahme durch Vernehmung von drei Ärzten - abgewiesen.

### b) Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Fünften Senat des BAG keinen Erfolg.

Ist der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig und schließt sich daran in engem zeitlichen Zusammenhang eine im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit an, hat der Arbeitnehmer im Streitfall darzulegen und zu beweisen, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Eintritts der weiteren Arbeitsverhinderung geendet hatte. Dies war der Klägerin nicht gelungen. Das Landesarbeitsgericht hat durch Vernehmung der die Klägerin behandelnden Ärzte umfassend Beweis erhoben. Danach konnte nicht festgestellt werden, dass ein einheitlicher Verhinderungsfall nicht vorlag. Das gilt umso mehr als nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme eine Untersuchung der Klägerin durch den behandelnden Arzt bei der Feststellung der bis einschließlich 18.05.2017 attestierten Arbeitsunfähigkeit nicht erfolgte.



## Carsten Ullrich

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (TÜV®)

Telefon +49 (0)351 424 73 9-11

Telefax +49 (0)351 424 73 9-60

E-Mail ullrich@ullrich-rechtsanwaelte.de

Internet www.ullrich-rechtsanwaelte.de