

Dies und Das oder in Kürze mitgeteilt

1. Betriebskostenabrechnung: Stark gehbehinderter Mieter kann Anspruch auf Überlassung von Kopien der Abrechnungsunterlagen haben

Anspruch auf Belegkopien der Nebenkosten Abrechnung kann auch bei einem stark zerstrittenen Mietverhältnis bestehen

Ein Mieter, der an einer außergewöhnlichen Gehbehinderung leidet und nur mit erheblichem Aufwand in die Geschäftsräume des Vermieters gelangen kann, um dort Einsicht in die Belege der Betriebskosten Abrechnung zu nehmen, kann vom Vermieter verlangen, dass er ihm Kopien der Abrechnungsbelege zusendet. Das gilt im Übrigen auch dann, wenn Mieter und Vermieter derart zerstritten sind, dass anlässlich einer Belegeinsicht wohl nicht mit einer konstruktiven Klärung von Fragen in Bezug auf die Nebenkosten Abrechnung zu rechnen ist. Dies geht aus einem Urteil des Landgerichts Berlin hervor.

Im zugrunde liegenden Fall wollte ein Mieter Einsicht in die Abrechnungsunterlagen nehmen, die der Betriebskostenabrechnung zu Grunde lagen. Er bat deshalb seinen Vermieter um Übersendung entsprechender Kopien. Der Vermieter weigerte sich und bot dem Mieter an, die Unterlagen einzusehen. Dies lehnte der Mieter, der an einer außergewöhnlichen Gehbehinderung litt, ab. Zudem war das Verhältnis zum Vermieter wegen anderweitiger Rechtsstreitigkeiten zerstritten.

Vermieter muss Belegkopien Zug um Zug gegen Zahlung von 0,25 Euro je Kopie übersenden

Das Landgericht Berlin verurteilte den Vermieter zur Anfertigung von Kopien von den vom Mieter verlangten Abrechnungsunterlagen gegen Kostenerstattung von 0,25 Euro/Kopie.

Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf Belegkopien Hier im Fall gelangte das Landgericht Berlin zu der Ansicht, dass das Interesse des Mieters überwiege.

■

2. Fortlaufender Bezug von Krankengeld: Neubescheinigung der Arbeitsunfähigkeit muss rechtzeitig vorgelegt werden

Sozialgericht Stuttgart, Urteil vom 10.03.2014 - S 19 KR 2728/11 -

Versicherter muss zur Vermeidung von Lücken Weiterbescheinigung rechtzeitig vor Ablauf der bisherigen veranlassen

Versicherte müssen für den fortlaufenden Bezug von Krankengeld die Arbeitsunfähigkeit rechtzeitig vor Ablauf des durch einen Arzt bescheinigen lassen.

Dies gilt auch dann, wenn das Ende der Arbeitsunfähigkeit auf einen Freitag fällt und der Versicherte erst am Montag seinen Arzt zur Fortbescheinigung der Arbeitsunfähigkeit aufsucht. Dies geht aus einer Entscheidung des Sozialgerichts Stuttgart hervor.

Die Klägerin des zugrunde liegenden Streitfalls war nach einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis zum Freitag, den 31. Dezember 2010 arbeitsunfähig erkrankt und bezog bis zu diesem Zeitpunkt Krankengeld. Die darauf folgende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wurde am Montag, den 3. Januar 2011 ausgestellt. Die beklagte Krankenkasse hat die Fortgewährung des Krankengeldes unter Verweis auf die Lücke ab dem 1. Januar 2011 abgelehnt.

Rechtzeitiges Kümmern um Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor Ablauf der bisherigen Attestierung ist Aufgabe des Versicherten

Die hiergegen gerichtete Klage blieb vor dem Sozialgericht Stuttgart ohne Erfolg, da nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts die rechtzeitige Feststellung der Arbeitsunfähigkeit vor Ablauf der bisherigen Arbeitsunfähigkeitsattestierung eine Obliegenheit des Versicherten ist. Dies gilt selbst dann, wenn das Ende der Arbeitsunfähigkeit auf einen Sonntag fällt und der Versicherte am darauffolgenden Montag seinen Arzt zur Weiterbescheinigung der Arbeitsunfähigkeit aufsucht. Da der Anspruch auf Krankengeld erst am Folgetag nach der ärztlichen Feststellung entsteht, muss der Versicherte zur Vermeidung von Lücken vor Ablauf der bisher bescheinigten Arbeitsunfähigkeit die Weiterbescheinigung veranlassen.

■

3. Keine Arbeitsunfähigkeit bei Wiedereingliederung nach dem "Hamburger Modell"

Oberlandesgericht Köln, Urteil vom 10.01.2014 - 20 U 119/13 -

Arbeitsunfähigkeit lag mit Beginn der Wiedereingliederungsmaßnahme nicht mehr vor

Die Wiedereingliederung in das Berufsleben nach dem so genannten "Hamburger Modell" stellt keine Zeit der Arbeitsunfähigkeit dar mit der Folge, dass Anspruch auf Krankentagegeld während dieser Zeit nicht besteht. Dies entschied das Oberlandesgericht Köln.

Im zugrunde liegenden Fall hatte ein Angestellter bei einer Versicherungsgesellschaft eine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen. Er war aufgrund eines Burn-Out-Syndroms arbeitsunfähig krankgeschrieben und später nach dem "Hamburger Modell" wieder stufenweise in das Berufsleben eingegliedert worden. Der Versicherte hatte von der Versicherungsgesellschaft Krankentagegeld verlangt.

Möglichkeit der zumindest teilweisen Verrichtung der Arbeit nach dem "Hamburger Modell" wurde ärztlich festgestellt

Das Landgericht Köln sprach dem Verbraucher Krankentagegeld bis zum Zeitpunkt der Wiedereingliederungsmaßnahme zu. Der Versicherte wollte ebenfalls für die Zeit der Wiedereingliederungsmaßnahme eine Zahlung erreichen. Das Oberlandesgericht Köln teilte diese Auffassung nicht und erklärte, dass mit Beginn der

Wiedereingliederungsmaßnahme keine Arbeitsunfähigkeit mehr vorgelegen habe, da der Angestellte seine bisherige berufliche Tätigkeit wieder (zumindest teilweise) ausgeübt habe und somit kein Anspruch auf Zahlung bestünde. Es handele sich nicht um einen bloßen Arbeitsversuch. Vielmehr habe vor Beginn des "Hamburger Modells" ein Arzt festgestellt, dass er seine bisherige Tätigkeit zumindest teilweise verrichten könne. Der Umstand, dass der Versicherte während der Wiedereingliederungsmaßnahme Krankengeld statt Arbeitsentgelt erhalten habe, stünde dem nicht entgegen. Die Zahlung des Krankentagegelds durch die Versicherung sei nämlich nicht an den Verlust des Arbeitseinkommens gekoppelt, sondern daran, dass der Versicherte seine Arbeitstätigkeit nicht mehr ausübe. Dies sei jedoch nicht der Fall.

4. „Jetzt online bewerben!“

Das Jobportal der Berliner Verwaltung geht an den Start

Das Projekt „E-Recruiting“ geht in die 2. Phase: Zahlreiche Berliner Einstellungsbehörden lösen das Online-Bewerbungsportal „Interamt“ ab und nutzen ab dem 5. November 2014 das IT-gestützte Bewerbungs- und Einstellungssystem der REXX GmbH und CUTE GmbH. Bewerberinnen und Bewerber haben nun die Möglichkeit im neuen Jobportal der Berliner Verwaltung nach ihrer Wunschstelle zu recherchieren und sich gleich online zu bewerben. Das Jobportal bündelt zahlreiche Stellenangebote – insbesondere Ausbildungsplätze – verschiedener Berliner Behörden und ermöglicht mit wenigen Klicks das Erstellen und Absenden der kompletten Bewerbung. Dies ist nicht nur für Bewerberinnen und Bewerber der schnellste Weg zum Erfolg: Die elektronischen Bewerberdaten werden medienbruchfrei von den Beschäftigten der jeweiligen Einstellungs- und Ausbildungsbehörden im weiteren Einstellungsverfahren verarbeitet, so dass die weitere Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern, die Einladung zu und Durchführung von eignungsdiagnostischen Testverfahren oder etwa die Terminvereinbarung von Vorstellungsgesprächen innerhalb des IT-gestützten E-Recruiting-Systems abgewickelt wird. Bis Ende 2016 erfolgt das landesweite Rollout des E-Recruiting-Systems.

Das Jobportal ist ab dem 5. November 2015 auf den Karriereseiten des Landes Berlin verlinkt (www.berlin.de/karriereportal).

Ansprechpartner:

Joachim Eckert, Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Tel. (030) 90223-2707 bzw. joachim.eckert@seninnnsport.berlin.de

5. Krank zur Arbeit

Laut einer dpa-Meldung gehen knapp zwei Drittel aller Arbeitnehmer zwischen 25 und 40 Jahren auch krank zur Arbeit. Die Krankenkasse hatte beim Forsa-Institut eine Umfrage in Auftrag gegeben, die dieses Ergebnis hervorbrachte. Danach kurierte sich vor allem die Generation zwischen 30 und 40 Lebensjahren nicht aus. 36 % von ihnen gingen an drei bis zehn Tagen krank zum Job. Oftmals sei es die

Angst, wegen Krankheit den Job gefährden zu können. Besonders betroffen seien Beschäftigte mit drei oder mehr Kindern. 60 % von ihnen gaben an, drei bis 20 Tage im Jahr krank gearbeitet zu haben. Sie haben oftmals den Eindruck, sie fehlten schon häufig wegen Krankheit der Kinder. Aus Sicht der DAK verdeutlichen die Ergebnisse, dass Präsentismus, die Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Krankheit, ein weit verbreitetes Problem sei.

Mehr zu Präsentismus können Sie unter www.baua.de lesen.



6. Zusätzliche Urlaubstage nach Vollendung des 58. Lebensjahres

Pressemitteilung Nr. 57/14

Gewährt ein Arbeitgeber älteren Arbeitnehmern jährlich mehr Urlaubstage als den jüngeren, kann diese unterschiedliche Behandlung wegen des Alters unter dem Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beschäftigter nach § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG zulässig sein. Bei der Prüfung, ob eine solche vom Arbeitgeber freiwillig begründete Urlaubsregelung dem Schutz älterer Beschäftigter dient und geeignet, erforderlich und angemessen im Sinne von § 10 Satz 2 AGG ist, steht dem Arbeitgeber eine auf die konkrete Situation in seinem Unternehmen bezogene Einschätzungsprärogative zu.

Die nicht tarifgebundene Beklagte stellt Schuhe her. Sie gewährt ihren in der Schuhproduktion tätigen Arbeitnehmern nach Vollendung des 58. Lebensjahres jährlich 36 Arbeitstage Erholungsurlaub und damit zwei Urlaubstage mehr als den jüngeren Arbeitnehmern. Die 1960 geborene Klägerin hat gemeint, die Urlaubsregelung sei altersdiskriminierend. Die Beklagte habe deshalb auch ihr jährlich 36 Urlaubstage zu gewähren.

Die Vorinstanzen haben den hierauf gerichteten Feststellungsantrag der Klägerin abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte hat mit ihrer Einschätzung, die in ihrem Produktionsbetrieb bei der Fertigung von Schuhen körperlich ermüdende und schwere Arbeit leistenden Arbeitnehmer bedürften nach Vollendung ihres 58. Lebensjahres längerer Erholungszeiten als jüngere Arbeitnehmer, ihren Gestaltungs- und Ermessensspielraum nicht überschritten. Dies gilt auch für ihre Annahme, zwei weitere Urlaubstage seien aufgrund des erhöhten Erholungsbedürfnisses angemessen, zumal auch der Manteltarifvertrag der Schuhindustrie vom 23. April 1997, der mangels Tarifbindung der Parteien keine Anwendung fand, zwei zusätzliche Urlaubstage ab dem 58. Lebensjahr vorsah.

Bundesarbeitsgericht Urteil vom 21. Oktober 2014 - 9 AZR 956/12 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz Urteil vom 7. September 2012 - 6 Sa 709/11 -

Der Neunte Senat hat in sechs weiteren Parallelverfahren die Revisionen der Klägerinnen und Kläger ebenfalls zurückgewiesen.

