

# AOK direkt 5-10

für Steuerberater

An: **Die Mitglieder der Steuerberaterverbände  
Köln, Düsseldorf und Hamburg e. V.**

Von: **AOK Rheinland/Hamburg –  
Die Gesundheitskasse**

Tipps und  
Infos:

**Ihre persönlichen Ansprechpartner vor Ort stehen Ihnen jederzeit zur Beantwortung individueller Fragen gerne mit Rat und Tat zur Seite!**

Datum: **im April 2010**

Seiten: **2 Seiten**

**Sehr geehrte Damen und Herren,**  
in Kooperation mit den Steuerberaterverbänden Köln, Düsseldorf und Hamburg e.V. erhalten Sie die aktuelle Ausgabe von „AOK direkt“.

## **AKTUELLES Kein Unfallversicherungsschutz beim Umweg zum Tanken**

Grundsätzlich stehen Arbeitnehmer während ihrer beruflichen Tätigkeit unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies gilt darüber hinaus aber auch für Tätigkeiten, die mit der Arbeit selbst in unmittelbarem Zusammenhang stehen – etwa bei der Verwahrung, Beförderung, Instandhaltung oder Erneuerung von Arbeitsgeräten, während einer Dienstreise, bei Betriebsausflügen und -feiern, bei der Teilnahme an Betriebssportveranstaltungen sowie insbesondere auch auf dem Weg zur und von der Arbeitsstätte.

Nach den Vorgaben des Siebten Sozialgesetzbuchs (SGB VII) gilt dies aber nur für „das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit“. Wird der direkte Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte dagegen verlassen und erleidet ein Arbeitnehmer auf einem solchen Umweg einen Unfall, besteht Versicherungsschutz nur unter bestimmten Voraussetzungen – nämlich nur dann,

- wenn ein Umweg nötig ist, um Kinder während der Arbeitszeit zum Beispiel in einer Kindertagesstätte unterzubringen,
- bei Fahrgemeinschaften
- und bei Umleitungen.

In der Praxis landen allerdings immer wieder Zweifelsfälle vor den Sozialgerichten, die dann zu beurteilen haben, ob für einen Wegeunfall gesetzlicher Versicherungsschutz besteht oder nicht. So auch im Fall eines Beschäftigten, der nach Arbeitsende mit dem Motorrad nur wenige hundert Meter vom direkten Weg zwischen Beschäftigungs- und Wohnort abgewichen war, weil er kein Benzin mehr hatte und eine Tankstelle aufsuchen musste. Kurz nach dem Tanken, aber noch bevor er den direkten Arbeitsweg wieder erreicht hatte, verunglückte er und zog sich dabei mehrere Verletzungen zu, als deren Folge er drei Monate lang arbeitsunfähig war.

Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Wegeunfall ab, da der Abstecher zur Tankstelle dem persönlichen Lebensbereich des Versicherten zuzurechnen sei. Auch das Sozialgericht Detmold, das den Fall zu entscheiden hatte, schloss sich dieser Auffassung an, da das Auftanken des für den Weg zur Arbeit benutzten Fahrzeugs keinen sachlichen, örtlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit aufgewiesen habe. Eine andere Beurteilung komme nur infrage, wenn der Versicherte aus Gründen hätte tanken müssen, die er nicht zu vertreten hatte – etwa im Fall einer Verkehrsumleitung oder bei einem Stau.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren AOK-Ansprechpartner oder unter der kostenfreien Rufnummer **0800 0 326 326** an unser ServiceCenter AOK Clarimedis.

## URTEILE IN KÜRZE

### **Kein Feiertagszuschlag für Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag**

Nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Erfurt sind sowohl der Oster- als auch der Pfingstsonntag keine gesetzlichen Feiertage. Für an diesen Tagen geleistete Arbeit muss ein Arbeitgeber demnach auch keine Feiertagszuschläge zahlen.

Das BAG wies mit diesem Urteil die Klage zweier Arbeitnehmer ab. Sie hatten geklagt, weil ihr Unternehmen ihnen entgegen jahrelanger Praxis für die Arbeit am Ostersonntag nur noch Sonntags-, jedoch keinen Feiertagszuschlag mehr gezahlt hatte. Zu Recht, denn laut Feststellung des BAG gelten der Oster- und der Pfingstsonntag nicht als gesetzliche Feiertage. Nach Ansicht des Gerichts entsteht aus den Zahlungen der vorangegangenen Jahre auch keine betriebliche Übung (AZ: 5 AZR 317/09).

### **Zusatzurlaub für schwerbehinderte Arbeitnehmer verfällt nicht**

Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte fällt unter die gesetzlichen Regelungen zum Mindesturlaub. Laut BAG kann der Anspruch schwerbehinderter Mitarbeiter auf Zusatzurlaub daher auch nicht verfallen. Diese Entscheidung trafen die Richter im Fall eines dauerhaft erkrankten Schwerbehinderten, der die finanzielle Abgeltung seines wegen der Krankheit nicht in Anspruch genommenen Zusatzurlaubs verlangt hatte.

Der Zusatzurlaub für Schwerbehinderte „teilt das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsanspruchs“, erklärten die Richter. Lediglich der tarifliche Urlaub gehe verloren, wenn er den gesetzlichen Urlaub übersteigt und der Arbeitnehmer ihn innerhalb des Übertragungszeitraums – in der Regel bis zum 31. März des Folgejahres – nicht angetreten hat (AZ: 9 AZR 128/09).

### **Mangelnde Körperhygiene kann Kündigungsgrund sein**

Ein Arbeitgeber kann einem Mitarbeiter während der Probezeit wegen mangelnder Körperhygiene kündigen. Grundsätzlich muss er eine Entlassung während dieser Zeit überhaupt nicht begründen, erklärte unlängst das Landesarbeitsgericht (LAG) in Köln.

Das LAG wies mit seinem Urteil die Kündigungsschutzklage eines Architekten ab. Das Kündigungsschutzgesetz greife erst nach Ablauf der Probezeit. Unabhängig davon sei mangelnde Körperhygiene ohnehin kein willkürlicher oder sittenwidriger Kündigungsgrund (AZ: 4 Ca 10458/09).

### **Diebstahl: Kündigung nur bei Vorsatz**

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein ist ein Arbeitgeber berechtigt, bei Diebstahl eine fristlose Kündigung auszusprechen. Kann er dem Arbeitnehmer aber keinen Vorsatz nachweisen, genügt eine Abmahnung.

Ein Beschäftigter hatte eine ausrangierte Werkbank mitgenommen. Der Arbeitgeber kündigte fristlos, als er davon erfuhr. Im Rahmen des Gerichtsverfahrens erklärte der Arbeitnehmer, er habe seinen Vorgesetzten vorher um Erlaubnis gefragt. Der hatte von ihm eine Gegenleistung in Form eines Betrags für die Kaffeekasse verlangt, dessen Höhe jedoch nicht festgelegt.

Die Firma könne dem Kläger hier keinen Vorsatz unterstellen, so das LAG. Da ihm die Summe seiner Gegenleistung unklar war, habe er die Werkbank zunächst ohne den geforderten Beitrag zur Kaffeekasse mitgenommen. Daher sei die Kündigung unverhältnismäßig. Eine Abmahnung wäre ausreichend gewesen (AZ: 3 Sa 324/09).

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre

**AOK Rheinland/Hamburg**  
Die Gesundheitskasse