

► Arbeitsrecht

Fax oder E-Mail reichen zur Beantragung von Elternzeit nicht

| Ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Der Arbeitsvertrag kann vom Arbeitgeber ab dem Verlangen nach Elternzeit nach § 18 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) nicht gekündigt werden. Wer Elternzeit beanspruchen will, muss das beim Arbeitgeber schriftlich verlangen. So steht es in § 16 Abs. 1 BEEG. Fax oder E-Mail reichen dafür nicht aus. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 10. Mai 2016 entschieden (Az. 9 AZR 145/15). |

Im entschiedenen Fall machte die Arbeitnehmerin geltend, dass sie dem Arbeitgeber per Telefax mitgeteilt habe, dass sie für zwei Jahre Elternzeit in Anspruch nehme. Genau das ist der Streitpunkt. Das BAG sah die Schriftform des Antrags nicht erfüllt und führt aus, dass es sich beim Elternzeitverlangen um eine rechtsgestaltende, empfangsbedürftige Willenserklärung handelt, mit dem das Arbeitsverhältnis zum Ruhen gebracht wird. Nach der Entscheidung erfordert das Elternzeitverlangen die strenge Schriftform nach § 126 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Das Elternzeitverlangen muss daher vom Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigtem Handzeichen unterzeichnet werden. Ein Telefax oder eine E-Mail wahren die von § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG vorgeschriebene Schriftform nicht. Wird die vorgeschriebene Form nicht eingehalten, führt das nach § 125 S. 1 BGB zur Nichtigkeit der Erklärung. Es kann ausnahmsweise treuwidrig sein, wenn sich der Arbeitgeber auf die Nichteinhaltung des Schriftformerfordernisses beruft. Hierfür sah das BAG im vorliegenden Fall keinen Anlass.

Fehlende Schriftform: kein Kündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 BEEG

PRAXISHINWEIS | Wenn der Arbeitnehmer nicht ordnungsgemäß die Elternzeit beantragt, haben Sie gute Chancen das Arbeitsverhältnis bei Bedarf zu kündigen. Das gibt Ihnen auch Planungssicherheit. Alternativ sollten Sie bei der oft bestehenden persönlichen Bindung des Patienten zu „seinem Therapeuten“ auch die Möglichkeiten einer Teilzeittätigkeit bedenken.

► Verordnungen

G-BA beschließt Änderung der Heilmittel-Richtlinie

| Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat am 19. Mai 2016 Änderungen der Heilmittel-Richtlinie beschlossen, die gemeinsam mit der Neuordnung der Wirtschaftlichkeitsprüfung zum 1. Januar 2017 in Kraft treten werden. |

Insbesondere wurde das Verfahren zum sogenannten langfristigen Heilmittelbedarf überarbeitet und vereinfacht. Bei den in der Anlage 2 der Heilmittel-Richtlinie gelisteten Diagnosen (in Verbindung mit der jeweils aufgeführten Diagnosegruppe gemäß Heilmittel-Katalog) ist künftig vom Vorliegen eines langfristigen Heilmittel-Bedarfs im Sinne von § 32 Abs. 1a SGB V auszugehen. Das gesonderte Genehmigungsverfahren entfällt. Zudem wurde die Diagnosenliste überarbeitet und ergänzt (siehe PP 04/2016, Seite 2). Über die Details zur Heilmittel-Richtlinie wird PP Ende 2016 informieren.

Verfahren zum langfristigen Heilmittelbedarf vereinfacht