

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT EDITORIAL

BAG Aktuell:

- Beweiskraft von Krankschreibungen nach Eigenkündigung

Aus der Rechtsprechung:

- Arbeitszeitreduzierung bei Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung
- Sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis nach Leiharbeitsverhältnis
- Bindung des Arbeitnehmers an sein Teilzeilverlangen
- Arbeitszeugnis ist kein Schulzeugnis
- Ausgleichsansprüche des Arbeitgebers bei Minusstunden nach Kündigung
- Rückkehr aus dem Homeoffice
- Nachgewährung von Urlaubstagen bei behördlicher Quarantäneanordnung

AUS DER GESETZGEBUNG:

- Teilhabestärkungsgesetz

EDITORIAL

Wir möchten Sie wieder über einige aktuelle Entscheidungen des BAG und der Instanzgerichte zu besonders relevanten Themen für Ihre Personalarbeit informieren und freuen uns, wenn der ARBEITSRECHTSREPORT wieder Ihr Interesse findet.

Hinweisen möchten wir Sie insbesondere auf die Entscheidung des BAG, wonach der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sein kann, wenn die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung passgenau die Zeit zwischen der Eigenkündigung des Arbeitnehmers und dem Ablauf der Kündigungsfrist abdeckt.

Des Weiteren hat das BAG entschieden, dass die Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags unwirksam ist, wenn die Verlängerung mit einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit verbunden ist, selbst wenn die Verringerung der Arbeitszeit auf Wunsch und im Interesse des Arbeitnehmers erfolgt.

BAG AKTUELL

BAG AKTUELL:

Beweiskraft von Krankschreibungen nach Eigenkündigung BAG, Urteil vom 08.09.2021 (Az.: 5 AZR 149/21)

Eine Arbeitnehmerin, die ihr Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, meldete sich noch am Tag der Kündigung krank und legte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung exakt für den Zeitraum bis zum Ablauf der Kündigungsfrist vor. Die Arbeitgeberin verweigerte der Arbeitnehmerin daraufhin die Entgeltfortzahlung, weil sie Zweifel daran hatte, dass die Arbeitnehmerin tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt war. Die Arbeitnehmerin erhob Zahlungsklage.

Anders als die vorangegangenen Instanzen folgte das BAG der Argumentation der beklagten Arbeitgeberin und wies die Klage ab. Durch die „passgenaue“ Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung würden ernsthafte Zweifel an dem tatsächlichen Bestehen der Arbeitsunfähigkeit hervorgerufen. Daher hätte es der Klägerin obliegen, ihre Arbeitsunfähigkeit, z. B. durch Zeugenvernehmung des behandelnden Arztes nach Schweigepflichtentbindung, darzulegen und zu beweisen. Dem war die Klägerin jedoch nicht nachgekommen.

**Passgenaue Dauer
erschüttert Beweiswert einer
AU-Bescheinigung.**

AUS DER RECHTSPRECHUNG:**Arbeitszeitreduzierung bei Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung
BAG, Urteil vom 24.02.2021 (Az.: 7 AZR 108/20)**

Der Kläger war auf Grundlage sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge vom 03.08.2015 bis zum 02.08.2017 als IT-Fachassistent bei der Beklagten beschäftigt. Nach der ersten Verlängerung des Arbeitsvertrags wurde auf Wunsch des Klägers die wöchentliche Arbeitszeit bis zum vereinbarten Vertragsende am 31.12.2016 reduziert und diesem gleichzeitig mitgeteilt, dass ab dem 01.01.2017 wieder eine Beschäftigung in Vollzeit erfolgt. Vor Auslaufen der Befristung stellte der Kläger einen Antrag auf Verlängerung der Teilzeit, woraufhin die dritte Verlängerung der Befristung mit der bis dahin vereinbarten Teilzeitbeschäftigung erfolgte.

Nach Ablauf der Befristung erhob der Kläger Befristungskontrollklage und verlangte eine unbefristete Weiterbeschäftigung. Zur Begründung führte der Kläger aus, dass die dritte Verlängerung wegen des Wechsels von Voll- auf Teilzeit einen Neuabschluss und keine bloße Verlängerung des ursprünglichen Vertrags darstelle und daher nur mit Sachgrund zulässig sei.

Das BAG gab dem Kläger Recht. Der letzte Änderungsvertrag stelle keine Vertragsverlängerung gemäß § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG dar, da mit diesem Vertrag nicht nur die Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags verlängert, sondern auch die zunächst nur bis zum 31.12.2016 reduzierte Arbeitszeit geändert wurde und damit andere Arbeitsbedingungen vereinbart worden seien. Somit handele es sich um einen Neuabschluss, für dessen Befristung ein Sachgrund erforderlich gewesen wäre, welcher nicht vorlag.

Dabei sei unerheblich, dass die Änderung des Umfangs der Arbeitszeit im Interesse des Klägers lag und auf dessen Wunsch erfolgte. Auch eine auf Wunsch des Arbeitnehmers vorgenommene Vertragsänderung bei Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts stehe einer Verlängerung im Sinne von § 14 Abs. 2, S. 1 Hs. 1 TzBfG entgegen, sofern der Arbeitnehmer auf die Vertragsänderung keinen Anspruch habe.

Der Arbeitnehmer solle bei der Entscheidung über die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht lediglich davor geschützt werden, dass der Arbeitgeber dessen Fortsetzung davon abhängig macht, dass der Arbeitnehmer geänderte Arbeitsbedingungen akzeptiert, sondern auch davor, dass er durch das Angebot anderer Arbeitsbedingungen zum Abschluss eines weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags veranlasst wird.

Änderung von Arbeitsbedingungen steht Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Vertrags entgegen.

Unerheblich, dass Arbeitszeitreduzierung auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolgte.

**Sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis nach Leiharbeitsverhältnis
LAG Nürnberg, Urteil vom 25.02.2021 (Az.: 5 Sa 396/20)**

Die Klägerin war zunächst bei der Beklagten über eine Zeitarbeitsfirma als Leiharbeiterin beschäftigt. Im Anschluss daran schlossen die Parteien einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag. Nachdem der Vertrag ausgelaufen war, verlangte die Klägerin eine unbefristete Weiterbeschäftigung. Ihre Klage hatte weder vor dem Arbeitsgericht noch in zweiter Instanz Erfolg.

Das LAG Nürnberg stellte fest, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien wirksam befristet worden war. Das in § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG geregelte Vorbeschäftigungsverbot, nach welchem eine sachgrundlose Befristung unzulässig ist, wenn bereits zuvor mit demselben Arbeitnehmer ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe, sei nicht verletzt, da die Klägerin zwar im selben Betrieb, aber bei zwei unterschiedlichen Arbeitgebern beschäftigt gewesen sei.

Auch habe keine rechtsmissbräuchliche Befristung bestanden. Zwar könne das Ausnutzen der durch das Gesetz eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen gegen § 242 BGB verstoßen und daher rechtsmissbräuchlich sein. Dies sei jedoch vor allem dann der Fall, wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Arbeitgeber im bewussten und gewollten Zusammenwirken aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge mit demselben Arbeitnehmer ausschließlich deshalb abschließen, um auf diese Weise – über die nach § 14 TzBfG vorgesehenen Möglichkeiten hinaus – sachgrundlose Befristungen aneinander reihen zu können. Ein solches rechtsmissbräuchliches Verhalten war hier nicht erkennbar.

Vorbeschäftigungsverbot gemäß § 14 Abs. 2 S.2 TzBfG ist arbeitgeber-, nicht betriebsbezogen.

Es ist rechtsmissbräuchlich, wenn verbundene Arbeitgeber im bewussten Zusammenwirken aufeinander folgende sachgrundlos befristete Verträge abschließen.

Bindung des Arbeitnehmers an sein Teilzeitverlangen BAG, Urteil vom 09.03.2021 (Az.: 9 AZR 312/20)

Mit Schreiben vom 14.06.2018 verlangte der Kläger von der Beklagten eine Verringerung seiner wöchentlichen Arbeitszeit auf 20 Stunden ab dem 01.10.2018. Am 29.08.2018 ging der Beklagten ein weiteres Schreiben zu, in welchem der Kläger seinen Antrag mit sofortiger Wirkung zurückzog. Mit Schreiben vom 30.08.2018 gab die Beklagte der Verringerung der Arbeitszeit statt. Der Kläger begehrte feststellen zu lassen, dass er auch über den 30.09.2018 hinaus in Vollzeit bei der Beklagten beschäftigt sei.

Nachdem das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben hatte, unterlag der Kläger vor dem LAG und dem BAG.

Das BAG sah die Arbeitszeitreduzierung entsprechend dem Antrag des Klägers als begründet an. Ein Teilzeitantrag sei eine auf Änderung des Arbeitsvertrags gerichtete, empfangsbedürftige Willenserklärung, welche nach ihrem Zugang gemäß § 130 Abs. 1 S. 2 BGB nicht mehr widerrufen werden könne. Ein Arbeitnehmer, der einen Teilzeitantrag nach § 8 TzBfG stellt, sei an sein Verlangen bis zum Ablauf der Stellungnahmefrist des Arbeitgebers aus § 8 Abs. 5 S. 1 TzBfG – ein Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung – gebunden.

Teilzeitantrag kann nach Zugang nicht mehr widerrufen werden.

Arbeitszeugnis ist kein Schulzeugnis BAG, Urteil vom 27.04.2021 (Az.: 9 AZR 262/20)

Der Kläger hatte ein Arbeitszeugnis erhalten, welches wie ein Schulzeugnis in Tabellenform aufgebaut war. Der Kläger machte geltend, dass ein Zeugnis in Tabellenform nicht den Anforderungen an ein qualifiziertes Arbeitszeugnis genüge.

Das BAG folgte der Ansicht des Klägers und stellte klar, dass ein Arbeitgeber dem Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis nicht dadurch nachkomme, dass er dem Arbeitnehmer ein an ein Schulzeugnis erinnerndes Zeugnis in Tabellenform aushändigt.

Die für ein Arbeitszeugnis erforderlichen individuellen Hervorhebungen und Differenzierungen in der Beurteilung des Arbeitnehmers ließen sich in der Regel nur durch ein im Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis angemessen darstellen.

Arbeitszeugnis muss im Fließtext formuliert werden.

Ausgleichsansprüche des Arbeitgebers bei Minusstunden nach Kündigung LAG Nürnberg, Urteil vom 19.05.2021 (Az.: 4 Sa 423/20)

Nach einer fristlosen Kündigung stritten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer um etwaige Ausgleichsansprüche des Arbeitgebers aufgrund von Minusstunden.

Das LAG Nürnberg urteilte, dass Minusstunden nur dann auszugleichen seien, wenn eine entsprechende Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht.

Selbst wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung frei und ohne arbeitgeberseitige Weisungen einteilen und erbringen könne, sei der Abzug von Minusstunden nur berechtigt, wenn der Arbeitnehmer die Möglichkeit hatte, vor seinem Ausscheiden einen Ausgleich der Stunden herbeizuführen.

Abzug von Minusstunden setzt Ausgleichsmöglichkeit vor Ende des Arbeitsverhältnisses voraus.

Werde das Arbeitsverhältnis, wie in dem vorliegenden Fall, mit sofortiger Wirkung aufgelöst, werde dem Arbeitnehmer die Möglichkeit genommen, für einen entsprechenden Ausgleich seines Arbeitszeitkontos zu sorgen. Dies gehe dann zu Lasten des Arbeitgebers.

Rückkehr aus dem Homeoffice LAG München, Urteil vom 26.08.2021 (Az.: 3 SaGa 13/21)

Der Kläger ist bei der Beklagten als Grafiker beschäftigt. Aufgrund der Corona-Pandemie arbeiteten zeitweise fast alle Beschäftigten aufgrund einer Erlaubnis der Beklagten im Homeoffice. Mit Schreiben vom 24.02.2021 ordnete die Beklagte an, dass der Kläger seine Arbeit zukünftig wieder im Büro zu erbringen habe. Die hiergegen im Eilverfahren erhobene Klage auf weitere Gestattung der Arbeit aus dem Homeoffice blieb vor dem Arbeitsgericht und dem LAG ohne Erfolg.

Nach der Entscheidung des LAG München durfte die Beklagte den Arbeitsort durch Weisung neu bestimmen. § 106 GewO gebe dem Arbeitgeber u. a. das Recht, den Ort der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen zu bestimmen, soweit arbeits- oder tarifvertraglich nichts anderes geregelt ist. Dabei seien die wechselseitigen Interessen abzuwägen.

Vorliegend war weder arbeitsvertraglich noch durch spätere Vereinbarung ausdrücklich oder stillschweigend der Arbeitsort oder ein Anspruch auf Arbeit im Homeoffice festgelegt worden. Das Recht, von zu Hause aus zu arbeiten, ergebe sich auch nicht aus § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-ArbSchV. Dieser vermittle den Beschäftigten kein subjektives Recht. Vorliegend habe die Weisung vom 24.02.2021 die Grenzen des billigen Ermessens gewahrt, da betriebliche Gründe der Ausübung der Tätigkeit im Homeoffice entgegengestanden hätten. Sowohl die vom Betrieb abweichende Ausstattung am häuslichen Arbeitsplatz als auch die nicht gewährleistete Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben stellten betriebliche Gründe dar, die gegen eine Tätigkeit im Homeoffice sprächen. Auch das allgemeine Risiko, sich auf dem Arbeitsweg oder am Arbeitsort mit Covid-19 anzustecken, stehe dem nicht entgegen. Der Kläger gehöre aufgrund seines Alters zwar zur Risikogruppe, aufgrund des bestehenden Hygienekonzeptes, der Verfügbarkeit eines Pkw sowie eines Einzelbüros sei das Ansteckungsrisiko jedoch gering.

Arbeitgeber kann Arbeitsort grundsätzlich nach billigem Ermessen bestimmen.

Betriebliche Gründe können Ausübung der Tätigkeit im Homeoffice entgegenstehen.

Nachgewährung von Urlaubstagen bei behördlicher Quarantäneanordnung ArbG Bonn, Urteil vom 07.07.2021 (Az.: 2 Ca 5043/21)

Der Kläger verlangt die Nachgewährung von Urlaub gemäß § 9 BUrlG, da er während des ihm gewährten Urlaubs symptomlos an dem Corona-Virus erkrankt war und eine Quarantäneanordnung erhalten hatte.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Für die Nichtanrechnung von Urlaubstagen gemäß § 9 BUrlG bedürfe es eines ärztlichen Zeugnisses. Dieser Anforderung genüge die behördliche Quarantäneanordnung nicht. Aus ihr gehe zwar hervor, dass der Kläger an dem Corona-Virus erkrankt war. Sie enthalte aber keine Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit des Klägers, die einem Arzt und nicht der Behörde obliege. Eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG scheide aus, da eine Infektion mit dem Corona-Virus nicht in jedem Fall zu einer Arbeitsunfähigkeit führe.

Nachgewährung von Urlaubstagen bedarf eines ärztlichen Zeugnisses.

AUS DER GESETZGEBUNG: Teilhabestärkungsgesetz

Mit Wirkung zum 10.6.2021 ist in § 167 II SGB IX ein neuer Satz 2 eingefügt worden, nachdem es dem Arbeitnehmer nun gestattet ist, im Rahmen des BEM-Verfahrens "zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl" hinzuziehen. Auf diese Möglichkeit muss der Arbeitgeber den von einem BEM betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen des Einladungsschreibens zum BEM ausdrücklich hinweisen. Anderenfalls wäre nicht ordnungsgemäß eingeladen und das BEM fehlerhaft eingeleitet, was sich in einem späteren Kündigungsschutzverfahren als nachteilig erweisen kann.

Arbeitnehmer darf Vertrauensperson eigener Wahl zu BEM-Verfahren hinzuziehen.

GLAUBER & PARTNER

Rathausstraße 13 | D - 20095 Hamburg
Tel. + 49 - 40 - 32 33 99 - 0 | Fax + 49 - 40 - 32 33 99 - 11
rechtsanwaelte@glauber.de | www.glauber.de

Ihre Ansprechpartner im Arbeitsrecht sind:

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Dirk Uhlmannsiek

Rechtsanwältin

Anja Krüger

www.der-arbeitsrechtsreport.de