

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT EDITORIAL

BAG Aktuell:

- Betriebsrisiko in der Pandemie

Aus der Rechtsprechung:

- Elektronische Unterzeichnung von Arbeitsverträgen
- Anforderungen an bEM-Verfahren und Zugangsnachweis beim Einwurf einschreiben
- Beschäftigungsanspruch nach Umorganisation?
- Anspruch schwerbehinderter Arbeitnehmer auf Freistellung von Rufbereitschaft
- Schadensersatz bei unterbliebener Zielvorgabe

EDITORIAL

Gerne informieren wir Sie wieder über einige aktuelle Entscheidungen des BAG und der Instanzgerichte zu Themen, die für Ihre Personalarbeit besondere Relevanz haben könnten.

Hinweisen möchten wir Sie insbesondere auf die Entscheidung des BAG, wonach der Arbeitgeber entgegen bisheriger instanzgerichtlicher Rechtsprechung nicht das Risiko von Arbeitsausfällen bei Betriebsschließungen aufgrund eines staatlich verfügbaren allgemeinen „Lockdowns“ zur Bekämpfung der Corona-Pandemie zu tragen hat.

Wir hoffen, dass der ARBEITSRECHTSREPORT wieder Ihr Interesse findet.

BAG AKTUELL:

Betriebsrisiko in der Pandemie

BAG, Urteil vom 13.10.2021 (Az.: 5 AZR 211/21)

Die Klägerin ist als geringfügig Beschäftigte bei der Beklagten im Verkauf tätig. Im April 2020 musste die Beklagte ihr Ladengeschäft aufgrund einer Allgemeinverfügung zur Eindämmung des Coronavirus schließen. Sie zahlte der Klägerin kein Entgelt für diesen Monat.

Die Klägerin hielt die Betriebsschließung für ein vom Arbeitgeber zu tragendes Betriebsrisiko und verlangte unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs die Zahlung ihrer Vergütung.

Arbeitsgericht und LAG gaben der Klage statt. Die Revision der Beklagten hatte jedoch Erfolg.

Nach der Entscheidung des BAG hat die Klägerin keinen Anspruch auf Entgeltzahlung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs. Denn der Arbeitgeber trage nicht das Risiko des Arbeitsausfalls, wenn – wie hier – zum Schutze der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen infolge von SARS-CoV-2-Infektionen durch behördliche Anordnung in einem Bundesland die sozialen Kontakte auf ein Minimum reduziert und nahezu flächendeckend alle nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendigen Einrichtungen geschlossen werden. In einem solchen Falle realisiere sich nicht ein in einem bestimmten Betrieb angelegtes Betriebsrisiko. Die Unmöglichkeit der Arbeitserbringung folge vielmehr aus einem hoheitlichen Eingriff zur Bekämpfung einer die Gesellschaft insgesamt treffenden Gefahrenlage. Entständen durch den Eingriff finanzielle Nachteile, sei es Sache des Staates, diese gegebenenfalls adäquat auszugleichen. Soweit ein solcher adäquater Ausgleich – wie bei der Klägerin als geringfügig Beschäftigter – nicht gewährleistet sei, beruhe dies auf Lücken im sozialversicherungsrechtlichen Regelungssystem. Aus dem Fehlen nachgelagerter Ansprüche ließe sich jedoch keine Zahlungspflicht des Arbeitgebers herleiten.

Corona-bedingte
Betriebsschließung ist kein
Betriebsrisiko.

AUS DER RECHTSPRECHUNG:**Elektronische Unterzeichnung von Arbeitsverträgen****Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 28.09.2021 (Az.: 36 Ca 15296/20)**

Die Parteien schlossen mittels elektronischer Unterschrift einen befristeten Arbeitsvertrag. Nach Vertragsschluss begehrte der Kläger die Feststellung, dass das zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsverhältnis nicht befristet, sondern unbefristet sei und begründete seinen Antrag damit, dass der von den Parteien unterzeichnete digitale Arbeitsvertrag nicht dem Schriftformerfordernis aus § 14 Abs. 4 TzBfG genüge.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt.

Nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin war die Befristung mangels Einhaltung der Schriftform nichtig, mit der Folge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Zwar sei die Nutzung der elektronischen Form zur Wahrung des Formerfordernisses nach § 14 Abs. 4 TzBfG grundsätzlich denkbar. Das Tool „e-Sign“ genüge jedoch den Anforderungen an eine elektronische Signatur nicht. Zwar sei davon auszugehen, dass „e-Sign“ eine fortgeschrittene elektronische Signatur im Sinne des Art. 26 eIDAS-VO (Verordnung (EU) über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt) erstellt. Allerdings fehle es an der erforderlichen Zertifizierung, so dass es an den besonderen Voraussetzungen für eine qualifizierte elektronische Signatur, die das Schriftformerfordernis gem. §§ 126 Abs. 3, 126a BGB durch die elektronische Form ersetzen können, fehle.

Der Kläger sei auch nicht gehindert, sich auf die Unwirksamkeit der Befristung zu berufen, weil beide Parteien ausweislich der Vertragsurkunde ein befristetes Arbeitsverhältnis wollten. Zwar könne ein Arbeitnehmer ein ausdrücklich befristetes schriftliches Vertragsangebot des Arbeitgebers nicht durch die Arbeitsaufnahme konkludent, sondern nur durch die Unterzeichnung der Vertragsurkunde annehmen. Eine dennoch erfolgte Durchführung würde allenfalls ein faktisches Arbeitsverhältnis begründen, das der Arbeitgeber durch Lossagung fristfrei für die Zukunft beenden könnte. Vorliegend habe dem Kläger jedoch gerade kein solches, die Schriftform hinsichtlich der Befristungsabrede wahrendes Vertragsangebot vorgelegen.

Anforderungen an bEM-Verfahren und Zugangsnachweis beim Einwurfeinschreiben**LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 28.07.2021 (Az.: 4 Sa 68/20)**

Im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreits um eine krankheitsbedingte Kündigung stritten die Parteien u.a. um die ordnungsgemäße Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM). Die Arbeitgeberin behauptete, die Klägerin zu einem bEM-Verfahren eingeladen und das entsprechende Einladungsschreiben nebst Anlagen, insbesondere eine Datenschutzerklärung, per Einwurfeinschreiben versendet zu haben, was die Klägerin bestritt. Zum Beweis des Zugangs verwies die Arbeitgeberin auf den Sendungsstatus der Deutschen Post AG. Einen Auslieferungsbeleg konnte die Arbeitgeberin nicht vorlegen.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG gaben der Kündigungsschutzklage statt.

Nach dem Urteil des LAG konnte die Arbeitgeberin die ordnungsgemäße Einleitung des bEM-Verfahrens nicht darlegen und beweisen. Der Beweis des Zugangs von Einwurfeinschreiben könne nur dadurch geführt werden, dass der Einlieferungsbeleg zusammen mit einer Reproduktion des Auslieferungsbelegs vorgelegt werde. Nur in diesem Falle spreche der Beweis des ersten Anscheins dafür, dass die Sendung durch Einlegen in den Briefkasten bzw. das Postfach zugegangen ist. Die Aussagekraft des Sendungsstatus reiche dagegen nicht aus, um auf ihn den Anscheinsbeweis des Zugangs zu gründen.

Ergänzend führte das Gericht aus, dass selbst bei Zugang des Einladungsschreibens das bEM-Verfahren nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden sei. Denn aus § 167 Abs. 2 S. 3 SGB IX folge nicht nur, dass der Arbeitnehmer auf Art und Umfang der im bEM-Verfahren erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen sei, sondern auch, dass die Datenvereinbarung selbst datenschutzkonform zu erfolgen habe. Die Erreichung der Ziele eines bEM-Verfahrens erfordere nicht, dass nicht am bEM-Verfahren beteiligten Vertretern des Arbeitgebers Diagnosedaten bekanntzumachen wären, welche der Arbeitnehmer im bEM-Verfahren mitteilt. Würde der Arbeitnehmer im Zuge des Verfahrens darum gebeten, in die Weitergabe von Daten einzuwilligen, dann müsse dem Arbeitnehmer im besonderen Maße deutlich gemacht werden, dass diese Einwilligung freiwillig ist, soweit sie für die Zwecke der Durchführung des bEM nicht zwingend erforderlich ist.

Nur qualifizierte elektronische Signatur kann Schriftform ersetzen.

Ein- und Auslieferungsbeleg für Zugangsnachweis erforderlich.

Hinweis auf Freiwilligkeit der Mitteilung von Diagnosedaten erforderlich.

Da die Beklagte in ihrer Datenvereinbarung die Einwilligung in die Weitergabe von Daten an „Vorgesetzte“ und an die „Standortleitung“ von der Klägerin verlangte, ohne explizit auf die Freiwilligkeit dieser Einwilligung zu verweisen, seien datenschutzrechtliche Standards verletzt worden.

Beschäftigungsanspruch nach Umorganisation? BAG, Urteil vom 15.06.2021 (Az.: 9 AZR 217/20)

Nachdem durch Umstrukturierung der Arbeitsplatz der Klägerin entfallen war, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich. Nach erfolgreichem Kündigungsschutzprozess, während dessen die Beklagte die Klägerin auf einer anderen Position an anderem Ort eingesetzt hatte, verlangte die Klägerin, wieder an ihrem alten Arbeitsplatz eingesetzt zu werden.

Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.

Das BAG räumte der Klägerin zwar grundsätzlich einen aus §§ 611a, 613 BGB i.V.m. § 242 BGB folgenden Beschäftigungsanspruch an ihrem ehemaligen Standort ein. Hieraus folge jedoch keine Beschäftigungsgarantie. Die Pflicht eines Arbeitgebers, einen Mitarbeiter auf der bisherigen Position an dem bisherigen Standort zu beschäftigen, könne ausgeschlossen sein, wenn der Arbeitgeber eine Umorganisation vorgenommen hat, die auf einer rechtmäßigen unternehmerischen Entscheidung beruhe und die Beschäftigung infolgedessen nicht (mehr) möglich sei. Der Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf Rückgängigmachung einer Organisationsänderung, die zum Wegfall seines Arbeitsplatzes geführt habe. Die unternehmerische Entscheidung sei nicht auf deren Zweckmäßigkeit zu prüfen. Reorganisationen seien vielmehr vom Arbeitnehmer grundsätzlich hinzunehmen, mit Ausnahme offensichtlich sachwidriger, missbräuchlicher oder willkürlicher Maßnahmen.

Organisationsänderung kann Beschäftigung auf bisheriger Position entgegenstehen.

Anspruch schwerbehinderter Arbeitnehmer auf Freistellung von Rufbereitschaft BAG, Urteil vom 27.07.2021 (Az.: 9 AZR 448/20)

Nachdem die Beklagte (Wochenend-)Rufbereitschaft in ihrem Betrieb angeordnet hatte, begehrte der Kläger die Feststellung, dass er als eine einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Person nicht dazu verpflichtet sei, an der von der Beklagten angeordneten Rufbereitschaft teilzunehmen.

Arbeitsgericht und LAG hatten die Klage abgewiesen. Das BAG erkannte die Revision des Klägers als teilweise begründet, den Hauptantrag jedoch als unbegründet und verwies die Sache zurück an das LAG.

Nach der Entscheidung des BAG kann der Kläger aus § 207 SGB IX keinen Anspruch auf generelle Freistellung von Bereitschaftszeiten herleiten. § 207 SGB IX verbiete lediglich die Anordnung von Mehrarbeit gegenüber Schwerbehinderten und Gleichgestellten gegen deren Wunsch.

„Mehrarbeit“ sei jede über die gesetzliche regelmäßige Arbeitszeit des § 3 S. 1 ArbZG hinausgehende Arbeit. Diese belaufe sich auf werktätlich acht Stunden, wobei das Arbeitszeitgesetz von einer Sechstageswoche ausgehe. Die vereinbarte oder tarifliche regelmäßige Arbeitszeit sei insoweit irrelevant. Angesichts seiner 5-Tage-Woche könne der Kläger zumindest an einem weiteren Tag in der Woche zu einem achtstündigen Bereitschaftsdienst herangezogen werden, ohne dass es sich um Mehrarbeit im Sinne des SGB IX handele. Anders könne es aber zu beurteilen sein, wenn der Kläger auch an einem siebten Tag Rufbereitschaft leisten solle.

Nur über die gesetzliche regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Arbeit ist Mehrarbeit i.S.v. § 207 SGB IX.

Die Einteilung des Klägers zu Bereitschaftszeiten am gesamten Wochenende verstieße gegen dessen Anspruch auf Freistellung von Mehrarbeit, wenn es sich bei den Bereitschaftszeiten insgesamt um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes handele. Entsprechendes gelte, wenn der zur Wochenendrufbereitschaft eingesetzte Kläger typischerweise sowohl samstags als auch sonntags tatsächlich zur Arbeitsleistung abgerufen würde.

Rufbereitschaft sei zumindest dann insgesamt als Arbeitszeit einzustufen, wenn dem Arbeitnehmer Einschränkungen auferlegt werden, die ihn erheblich darin beeinträchtigen, seine Zeit während der Rufbereitschaft frei zu gestalten und sich eigenen Interessen zu widmen. Erreichen die Einschränkungen diesen Intensitätsgrad hingegen nicht, stellen nur die Zeiten der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung Arbeitszeit dar. Maßgebend sei dabei insbesondere, innerhalb welcher Zeit der Arbeitnehmer verpflichtet ist, seine Arbeit aufzunehmen. Da das LAG hierzu keine Feststellungen getroffen hatte, verwies das BAG den Rechtsstreit zurück an das LAG.

Schadenersatz bei unterbliebener Zielvorgabe LAG Hessen, Urteil vom 30.04.2021 (Az.: 14 Sa 606/19)

Der Kläger, der bei der Beklagten als „Business Development Director“ beschäftigt war, begehrte Schadenersatz auf Grund von nicht bzw. zu spät festgelegten Bonus-Zielen. Arbeitsvertraglich war eine erfolgsabhängige Bonuszahlung in Höhe von 43.970,00 Euro bei 100 %iger Zielerreichung vereinbart. Die zu erreichenden Ziele waren auszuhandeln und in einem Bonusplan festzuhalten. Geling dies nicht, wurden die Ziele einseitig durch die Beklagte festgelegt.

Für das Geschäftsjahr 2018 (1.9.2017 – 31.08.2018) übersandte die Beklagte dem Kläger erst am 29.01.2018 einen Vorschlag für einen Bonusplan. Als die darauffolgenden Verhandlungen erfolglos blieben, legte die Beklagte die Ziele am 13.03.2018 einseitig fest. Am nächsten Tag kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2018 und stellte den Kläger von der Arbeit frei. Die gegen die Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage war erfolgreich.

Der Kläger verlangte für das Geschäftsjahr 2018 die Zahlung des vereinbarten Bonus in Höhe von 43.970,00 Euro. Nachdem das Arbeitsgericht dem Antrag des Klägers noch vollumfänglich entsprochen hatte, sprach das LAG dem Kläger Schadenersatz in Höhe von lediglich 23.378,85 Euro zu.

Wegen nicht rechtzeitig erfolgter Zielvorgaben habe der Kläger einen Anspruch auf Schadenersatz nach den §§ 280 I, III, 283, 252 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag. Nach Auffassung des LAG sei eine pflichtwidrig und schuldhaft unterbliebene Zielvorgabe in gleicher Weise zulasten des Arbeitgebers schadenersatzauslösend wie die pflichtwidrig und schuldhaft nicht abgeschlossene Zielvereinbarung, allerdings ohne dass ein Mitverschulden des Arbeitnehmers in Betracht komme. Zwar sei vorliegend die einseitige Festsetzung der Ziele noch innerhalb der Zielperiode erfolgt. Zu diesem Zeitpunkt sei jedoch durch die Freistellung bereits Unmöglichkeit eingetreten, so dass die Vornahme der Zielvorgabe nicht mehr erfüllungstauglich war. Offen ließ das LAG, ob allgemein von Unmöglichkeit auszugehen ist, wenn - wie hier - mehr als die Hälfte des Geschäftsjahres bereits vergangen ist.

Hinsichtlich der Höhe des Schadenersatzes berücksichtigte das LAG als Grundlage den für den Fall der Zielerreichung zugesagten Bonus. Daneben seien jedoch auch Umstände zu berücksichtigen, die gegen eine Zielerreichung des Klägers sprechen. Zu diesen Umständen, die der Arbeitgeber dazulegen und beweisen hat, gehöre es insbesondere, wenn der Arbeitnehmer auch in den Vorjahren die für ihn geltenden Ziele nicht erreicht hat. Unter Berücksichtigung der Zielerreichungsquote der vergangenen Jahre ging das LAG von einem geschätzten Zielerreichungsgrad von 53,17 % aus.

Unterbliebene Zielvorgabe oder Zielvereinbarung kann Schadenersatzanspruch begründen.

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