

Update Rechtsprechung Arbeitsrecht II 2023



Dr. Martin Römermann

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner der Kanzlei
SKW Schwarz Rechtsanwälte mbB, Berlin

GÜNTHER · ZIMMERMANN
RECHTSANWÄLTE



Sebastian Günther

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner der Kanzlei
GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte Berlin



Entscheidungen

I. LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 21.03.2023 – 2 Sa 156/22

- Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- Erschütterung des Beweiswertes

II. BAG v. 18.01.2023 – 5 AZR 93/22

- Abgrenzung der Fortsetzungserkrankung zu neuer Erkrankung
- Darlegungslast des Arbeitnehmers
- Recht des Arbeitgebers auf Verarbeitung der Daten



Entscheidungen

III BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20

- Ergänzung zur Urlaubsrechtsprechung
- Hinweisobliegenheiten
- Unverzüglichkeit

IV. LAG München v. 24.01.2022 – 6 Sa 326/22

- Vergleich
- Abrechnungsklausel
- Erledigungsklausel und Urlaubsabgeltung



Entscheidungen

V. BAG v. 28.02.2023 – 2 AZR 194/22

- Kündigung
- Wahrheitsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats
- Relevanz für die Wirksamkeit der Kündigung



I. LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 21.03.2023 – 2 Sa 156/22

Sachverhalt

Der beklagte Arbeitgeber betreibt eine Druckerei mit ca. 140 Beschäftigten, der Kläger wird dort als Mechatroniker eingesetzt. Im Arbeitsvertrag ist die Adresse des Klägers mit Ort und Straße angegeben. Er (der Kläger) kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30.11.2021.

Der Kläger begehrte von dem beklagten Arbeitgeber Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 03.11.2021 bis zum 30.11.2021 in Höhe von 2.903,20 € brutto. Schließlich habe er die entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt.



I. LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 21.03.2023 – 2 Sa 156/22

Sachverhalt

Der Arbeitgeber vertrat die Ansicht, der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei erschüttert.

Der Kläger habe schon in seinem Kündigungsschreiben um die Zusendung der Arbeitspapiere an eine auswärtsliegende Adresse gebeten. Zudem habe man am 19.01.2022 sowohl im Pausenraum, im entsprechenden Spind als auch in den Schränken am Arbeitsplatz keine persönlichen Sachen gefunden, obwohl der Kläger den Arbeitsplatz zuletzt am 02.11.2021 betreten habe.

Darin lägen Indizien, die auf keinerlei Arbeitswillen mehr schließen ließen.



I. LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 21.03.2023 – 2 Sa 156/22

Sachverhalt

Der medizinische Dienst hatte eine somatoforme Störung und eine akute Belastungssituation bestätigt. Der Arbeitgeber wehrte sich im Verfahren gegen die Zeugenvernehmung des behandelnden Arztes per Videokonferenz und hielt diese Vernehmung insofern für unzulässig.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt.



I. LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 21.03.2023 – 2 Sa 156/22

Problemstellung:

- Wer trägt die Beweislast im Verfahren um die Erschütterung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?
- Reichen Indizien aus?



I. LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 21.03.2023 – 2 Sa 156/22

Entscheidung

Das LAG hielt die Berufung für unbegründet.

- Zunächst kann der Arbeitgeber den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung grundsätzlich durch Indizien erschüttern.
- Dazu hat er tatsächliche Umstände darzulegen, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben.
- Gelingt dies, tritt wieder derselbe Zustand ein, wie er vor Vorlage der Bescheinigung bestand.



I. LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 21.03.2023 – 2 Sa 156/22

Hier:

Keine Erschütterung des Beweiswertes durch den Arbeitgeber.

- Vorliegend keine Deckungsgleichheit zwischen Arbeitsunfähigkeitszeit und restlicher Arbeitszeit (dazu BAG v. 08.09.2021 – 5 AZR 149/21).
- Versand der Arbeitspapiere an eine bestimmte Adresse ohne Belang.
- Es besteht keine Pflicht, private Gegenstände am Arbeitsplatz zu deponieren. Die pauschale Behauptung fehlender privater Gegenstände ist nicht geeignet, den Beweiswert zu erschüttern. (Welche Gegenstände fehlen? ...)
- Der Arzt war von der Schweigepflicht entbunden, sodass hierzu eine Zeugenvernehmung möglich war. Die entsprechende Vernehmung per Videokonferenz ist nach § 128a ZPO unanfechtbar.



I. LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 21.03.2023 – 2 Sa 156/22

Beachte:

BAG vom 08.09.2021 – 5 AZR 149/21 zur Passgenauigkeit von Arbeitsunfähigkeit und restlicher Zeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Wird ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis kündigt, am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.



II. BAG v. 18.01.2023 - 5 AZR 93/22

Sachverhalt

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Der Kläger arbeitete seit 8 Jahren in der Gepäckabfertigung am Flughafen. 2019 war er ab August an 68 Kalendertagen arbeitsunfähig erkrankt und im Jahr 2020 bis zum August an weiteren 42 Kalendertagen.

Mit seiner Klage hat der Kläger Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für zehn Arbeitstage aus dem Zeitraum vom 18.08.2020 bis zum 23.09.2020 geltend gemacht.



II. BAG v. 18.01.2023 - 5 AZR 93/22

Sachverhalt

Er hat hierbei mehrere Erstbescheinigungen vorgelegt und vorgetragen, welche ICD-10-Codes mit welchen korrespondierenden Diagnosen oder Symptomen in den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aufgeführt gewesen seien.

Bezüglich etwaiger Vorerkrankungen hat er Angaben zu Arbeitsunfähigkeitszeiten gemacht, die nach seiner Einschätzung auf denselben ICD-10-Codes bzw. Diagnosen oder Symptomen beruhten.



II. BAG v. 18.01.2023 - 5 AZR 93/22

Problemstellung

- Kann er trotz des Datenschutzes verpflichtet sein, sämtliche Erkrankungen aus der davorliegenden Zeit offenzulegen?

oder

- Kann er seinen Diagnosen nur zu ausgewählten Fehlzeiten vortragen?



II. BAG v. 18.01.2023 - 5 AZR 93/22

Entscheidung

Das BAG bestätigt die Abweisung der Zahlungsklage.

- In den ersten 6 Wochen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fortzuzahlen.
- Dies kann in der Theorie beliebig oft der Fall sein.

Aber:

- § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG sieht zwei Sperrfristen vor.



II. BAG v. 18.01.2023 - 5 AZR 93/22

Entscheidung

Wird ein Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, verliert er nach § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Entgeltfortzahlungsanspruch für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nur dann nicht,

- wenn er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war (Nr. 1) oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist (Nr. 2).

Vor Ablauf dieser Fristen entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch für die Dauer von sechs Wochen daher nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einer anderen Krankheit beruht.



II. BAG v. 18.01.2023 - 5 AZR 93/22

Entscheidung

Zunächst muss der Arbeitnehmer darlegen, dass keine Fortsetzungserkrankung besteht.

Bestreitet der Arbeitgeber, dass eine neue Erkrankung vorliegt, hat der Arbeitnehmer Tatsachen vorzutragen, die den Schluss erlauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung bestanden. Er muss laienhaft bezogen auf den gesamten maßgeblichen Zeitraum schildern, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Beschwerden mit welchen Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit bestanden und die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden.



II. BAG v. 18.01.2023 - 5 AZR 93/22

Entscheidung

Soweit die abgestufte Darlegungs- und Beweislast bei Fortsetzungserkrankungen vom Arbeitnehmer die Offenlegung von Gesundheitsdaten verlangt, ist der damit verbundene Eingriff in sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung aus Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG verhältnismäßig und damit gerechtfertigt.



II. BAG v. 18.01.2023 - 5 AZR 93/22

Praxistipp

„Wer Arbeitnehmer, die viel gefehlt haben, früh unter Druck setzen will, dem hilft das BAG dadurch, dass die Darlegungslast nicht wirklich „abgestuft“ ist, sondern auf pauschales Bestreiten hin die volle initiale Darlegungslast beim Arbeitnehmer liegt“, (so Dr. Julian Richter, ArbRAktuell 2023, 268).

Man könnte zu dem Ergebnis kommen, fast schon routinemäßig die Entgeltfortzahlung zu verweigern und die Arbeitnehmer in die Klage zu treiben.



III. BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20

Sachverhalt

Der Kläger war vom 18.01.2016 bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete durch Aufhebungsvertrag vom 07.02.2019 mit Ablauf des 28.02.2019.

Mit der am 08.03.2019 zugestellten Klage hat der Kläger Abgeltung von 30 Arbeitstagen Urlaub aus dem Jahr 2016 mit 183,49 Euro brutto pro Urlaubstag verlangt.



III. BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20

Problemstellungen

- Verfällt Urlaub auch ohne die Erfüllung der sogenannten Hinweisobliegenheiten in Jahren, in denen Beschäftigte nicht von Anfang an arbeitsunfähig erkrankt sind?
- Wenn ja, ab welchem Eintrittszeitraum der AU im Kalenderjahr?
- Wie können Arbeitgeber die Hinweisobliegenheiten erfüllen?



III. BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20

Die Entscheidung

Leitsatz:

Die bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung von § 7 BUrlG bei Langzeiterkrankungen geltende 15-monatige Verfallfrist kann ausnahmsweise unabhängig von der Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten beginnen, **wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers so früh im Urlaubsjahr eintritt**, dass es dem Arbeitgeber tatsächlich nicht möglich war, zuvor seinen Obliegenheiten nachzukommen.



III. BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20

Die Entscheidung

Hier: Beginn der AU: 18.01.2016 ...

Dem Arbeitgeber muss es tatsächlich möglich sein, den Arbeitnehmer vor dessen Erkrankung in die Lage zu versetzen, Urlaub zu nehmen. Solange dies aufgrund des frühen Zeitpunkts des Krankheitseintritts im Urlaubsjahr nicht der Fall ist, kann die Befristung des Urlaubsanspruchs nicht von der Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten abhängen.

Das Risiko, wegen einer im Urlaubsjahr eintretenden Krankheit Urlaubsansprüche nicht erfüllen zu können, ist dem Arbeitgeber somit erst zugewiesen, wenn er seinen Obliegenheiten tatsächlich nachkommen konnte.



III. BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20

Die Entscheidung

Mit Entstehung des Urlaubsanspruchs muss der Arbeitgeber seiner Verantwortung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des Urlaubs **unverzüglich** i.S.v. § 121 Abs. 1 Satz 1 BGB nachkommen, um nicht das Risiko zu tragen, dass Urlaub wegen einer im Verlauf des Urlaubsjahres eintretenden krankheitsbedingten Erkrankung des Arbeitnehmers nicht am Ende von 15 Monaten erlischt.

Was ist „unverzüglich“?

BAG -> 1 Woche (= 6 Werktage; ab Jahresbeginn, Ausnahmen bei z.B. Betriebsferien möglich)



III. BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 107/20

Die Entscheidung

Und:

Es kann nur so viel Urlaub mangels Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten nicht verfallen, wie Urlaub hätte bis zur AU genommen werden können!
gilt auch für den tariflichen Mehrurlaub

Hier: Zwischen Montag, dem 04.01.2016 und Freitag, dem 15.01.2016, liegen zehn Arbeitstage, in denen der Urlaubsanspruch hätte erfüllt werden können. Der Arbeitgeber hätte nach 6 Werktagen ab dem 08.01.2016 informieren können ...

→ 5 UT sind mithin mangels Erfüllung der Obliegenheitsverpflichtungen nicht befristet.

→ 25 UT sind befristet und verfallen nach TVöD und BUrlG

So auch BAG v. 31.01.2023 – 9 AZR 85/22



IV. LAG München, v. 24.01.2023 – 6 Sa 326/22

Sachverhalt

Es geht um Urlaubsabgeltung nach einem gerichtlichen Vergleich.

Das Kündigungsschutzverfahren der Parteien endete durch gerichtlichen Vergleich mit folgendem Inhalt:

„1. Die Parteien sind sich einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung der Bekl. mit Schreiben vom 04.02.2021 mit Ablauf des 15.03.2021 geendet hat. Bis zu diesem Zeitpunkt wird die Bekl. das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß unter Zugrundelegung eines Bruttomonatsgehalts von 3.900 EUR abrechnen und den sich ergebenden Nettobetrag an den Kl. auszahlen.

...



IV. LAG München, v. 24.01.2023 – 6 Sa 326/22

Sachverhalt

...

6. Mit Erfüllung dieses Vergleichs sind sämtliche finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass dessen Beendigung abgegolten und erledigt.

7. Damit ist der Rechtsstreit erledigt.“



IV. LAG München, v. 24.01.2023 – 6 Sa 326/22

Problemstellungen

Der Kläger beantragte die Zahlung von Urlaubsabgeltung.

Die Beklagte berief sich darauf, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei durch die Abgeltungsklausel im Vergleich erloschen.



IV. LAG München, v. 24.01.2023 – 6 Sa 326/22

Entscheidung

Das LAG entschied, dass dem Kläger im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein offener Urlaubsanspruch im Umfang von 15 Tagen zustand.

Die Reichweite der Erledigungsklausel ermittelte das LAG durch Auslegung.



IV. LAG München, v. 24.01.2023 – 6 Sa 326/22

Entscheidung

Die in Nr. 2 des Vergleichs gewählte Formulierung, wonach das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abzurechnen ist, führt für sich genommen nicht dazu, dass lediglich die reguläre offene Bruttomonatsvergütung noch abzurechnen und zu bezahlen ist. Vielmehr erfasst die Verpflichtung zur ordnungsgemäßen Abrechnung und Bezahlung auch weitere nicht näher konkretisierte Zahlungsansprüche des Klägers.

Hätten die Parteien nur die Verpflichtung zur Zahlung und Abrechnung der offenen regulären Monatsvergütung in Nr. 2 des Vergleichs regeln wollen, hätte es nahegelegen, die konkrete Zahlungsverpflichtung in vollstreckbarer Weise zu titulieren. Jedenfalls aber hätten die Parteien bereits in Nr. 2 des Vergleichs ohne Weiteres sprachlich zum Ausdruck bringen können, dass nach dieser Nr. nur die offene reguläre Monatsvergütung abzurechnen und zu bezahlen ist.



IV. LAG München, v. 24.01.2023 – 6 Sa 326/22

Praxistipp

Den Urlaub durch konkrete Freistellungsregelung „und“ ggf. Tatsachenvergleich erledigen, sowie

keine allgemeine Abrechnungsklausel in einen Vergleich aufnehmen, sondern die geschuldeten Beträge konkret auflisten.

→ Die Entscheidung des LAG München zeigt, wie wichtig es zur Vermeidung von Folgestreitigkeiten ist, möglichst präzise sowohl die Freistellung als auch alle Zahlungen zu regeln, die (nicht) geleistet werden sollen.



V. BAG v. 28.02.2023 – 2 AZR 194/22

Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten als Busfahrer beschäftigt. Zwischen den Parteien ist streitig, ob er den Personaldisponenten der Beklagten und dessen Familie in einem Gespräch am 12.02.2020 bedroht hat.

Es folgte die Anhörung des Betriebsrats und schließlich die Kündigung, später mittels zweiter und dritter Kündigung.

Bei der Anhörung gab die beklagte Arbeitgeberin versehentlich an, der Kläger sei ledig und kinderlos. Dem Betriebsrat war bekannt, dass der Kläger verheiratet ist und ein Kind hat.



V. BAG v. 28.02.2023 – 2 AZR 194/22

Sachverhalt

Am 25.02.2020 widersprach der Betriebsrat in einer ausdrücklich als „abschließend“ bezeichneten Stellungnahme den beabsichtigten Kündigungen u.a. unter Hinweis auf die Unterhaltspflichten des Klägers.

Der Kläger hat sich mit der vorliegenden Klage rechtzeitig gegen alle drei Kündigungen gewandt und u.a. gemeint, die Kündigungen vom 26.02.2020 seien wegen der fehlerhaften Unterrichtung des Betriebsrats unwirksam.



V. BAG v. 28.02.2023 – 2 AZR 194/22

Problemstellungen

- Ist die Kündigung wegen fehlerhafter Anhörung des Betriebsrats unwirksam?
- Was gibt es beim Grad der Fehlerhaftigkeit zu beachten?



V. BAG v. 28.02.2023 – 2 AZR 194/22

Entscheidung

Eine ernstliche Drohung des Arbeitnehmers mit Gefahren für Leib oder Leben u.a. von Vorgesetzten oder Arbeitskollegen und/oder deren Verwandten, für die kein allgemeiner Rechtfertigungsgrund eingreift, kommt „an sich“ als wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB in Betracht.

Lügendetektor als Beweismittel?

Ernstliche Drohung (+)
Interessenabwägung (+)

Anhörung des Betriebsrats mangelhaft?



V. BAG v. 28.02.2023 – 2 AZR 194/22

Entscheidung

- Falschangabe zu den Unterhaltspflichten des Klägers erfolgte lediglich versehentlich.
- Damit fehlt es an einer bewusst unrichtigen oder irreführenden Unterrichtung über die Person des zu kündigenden Arbeitnehmers, die schon für sich genommen zur Unwirksamkeit der Kündigung führen könnte.
- Und: der BR kannte den Familienstand und die Unterhaltspflichten des Klägers.
- Damit keine Verunsicherung des BR, es wurden keine Einwände abgeschnitten.

Kündigung wirksam.



V. BAG v. 28.02.2023 – 2 AZR 194/22

Entscheidung

Das kann auch anders ausgehen:

Bei der Unterrichtung über die Gründe für eine beabsichtigte Kündigung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG darf der Arbeitgeber ihm bekannte Umstände, die sich bei objektiver Betrachtung zugunsten des Arbeitnehmers auswirken können, dem Betriebsrat nicht deshalb vorenthalten, weil sie für seinen eigenen Kündigungsentschluss nicht von Bedeutung waren.

BAG v. 16.07.2015 – 2 AZR 15/15

Termine

Weitere Online-Seminare

- 22.06.2023 14:30 – 16:00 Uhr Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat
- 06.07.2023 10:00 – 11:30 Uhr Diversity & Inclusion
- 13.07.2023 10:00 – 11:30 Uhr Arbeitnehmerdaten im Visier
der Datenschutzaufsicht

Nähere Informationen und Anmeldung unter
www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/veranstaltungen

Wir bedanken uns recht herzlich, dass Sie an unserem Webinar teilgenommen haben und würden uns sehr freuen, Sie erneut begrüßen zu dürfen.

Redaktion
Arbeit und Arbeitsrecht

Am Friedrichshain 22
10407 Berlin

Tel. 030 42151-238
aua.redaktion@hussberlin.de

Dr. Martin Römermann
SKW Schwarz Rechtsanwälte
Tel. 030 889265055
m.roemermann@skwschwarz.de

Sebastian Günther
GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte
Tel. 030 308308-23
guenther@gz-law.de



arbeit-und-arbeitsrecht.de/app

