

Arbeitsrecht aktuell

November/Dezember 2012

Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Nach § 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist der Arbeitgeber berechtigt, von dem Arbeitnehmer die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer schon von dem ersten Tag der Erkrankung an zu verlangen. Die Ausübung dieses Rechts steht im nicht an besondere Voraussetzungen gebundenen Ermessen des Arbeitgebers.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber die Mitarbeiterin dazu aufgefordert, künftig bereits am ersten Tag der Krankmeldung einen Arzt aufzusuchen und ein entsprechendes Attest vorzulegen. Die Arbeitnehmerin begehrte mit der Klage den Widerruf der Anweisung und machte geltend, das Verlangen des Arbeitgebers auf Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bedürfe einer sachlichen Rechtfertigung. Dem ist das Bundesarbeitsgericht entgegengetreten. Das Gericht hat klargestellt, dass der Arbeitgeber die Vorlage der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne nähere Begründung bereits von dem ersten Tag der Erkrankung an verlangen darf.

BAG, Urt. vom 14.11.2012, 5 AZR 886/11

Schriftformerfordernis beim Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages

Die Abrede, ein Arbeitsvertrag solle nur befristet abgeschlossen werden, bedarf der Schriftform. Die – früher – übliche Verwaltungspraxis, den Durchschlag für die Personalakte arbeitgeberseits nur mit einem Namenszeichen zu versehen, ersetzt die Schriftform nicht. Die Einhaltung der Schriftform ist durch den darlegungs- und beweispflichtigen Arbeitgeber nicht nachgewiesen, wenn er allein nachweisen kann, dass ein beidseits vollständig unterzeichnetes Original ausgestellt und dem Arbeitnehmer ausgehändigt wird, wenn dieser bestreitet, ein solches erhalten zu haben.

LAG München, Urt. vom 21.08.2012, 6 Sa 1149/11

Indizwirkung einer Stellenausschreibung

Die Formulierung in einer Stellenausschreibung „Wir bieten einen zukunftssicheren Arbeitsplatz in einem jungen motivierten Team“ stellt für sich genommen noch keine Tatsache dar, die eine Benachteiligung eines Bewerbers wegen des Alters vermuten lässt. In die nach § 22 AGG erforderliche Gesamtbetrachtung sind auch weitere vom Bewerber vorgetragene oder unstrittige Tatsachen einzubeziehen, wie der Kontext der Stellenanzeige oder die vom Bewerber an den Arbeitgeber übermittelten Unterlagen, insbesondere das Bewerbungsschreiben. Die Indizwirkung kann durch solche Tatsachen auch entkräftet werden.

LAG Nürnberg, Urt. vom 16.05.2012, 2 Sa 574/11

Anspruch auf Arbeitszeitverringerung bei Arbeitszeitvorgaben des Entleihers

Gemäß § 8 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) kann ein Arbeitnehmer verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Dafür müssen in dem Betrieb in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sein. Ferner muss das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden haben. Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG. Solche betrieblichen Gründe hat der Arbeitgeber darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen. Das BAG hat nunmehr klargestellt, dass der gesetzliche Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit auch solchen Arbeitnehmern zusteht, die bereits in Teilzeit beschäftigt sind. Auch gesonderte Arbeitszeitbestimmungen des Überlassungsvertrages berechtigen den Arbeitgeber grundsätzlich nicht, den Verringerungswunsch des Arbeitnehmers abzulehnen.

BAG, Urt. vom 13.11.2012, 9 AZR 259/11

Anspruch auf Herausgabe von Vergütung bei Verletzung des Wettbewerbsverbots

Nach § 61 Abs. 1 Handelsgesetzbuch (HGB) kann der Arbeitgeber bei einer Verletzung des Wettbewerbsverbots Schadensersatz fordern; er kann stattdessen auch verlangen, dass der Arbeitnehmer die für eigene Rechnung getätigten Geschäfte als für Rechnung des Arbeitgebers eingegangen gelten lässt und die aus Geschäften für fremde Rechnung bezogene Vergütung herausgibt.

Der Beklagte war bei der Klägerin als Produktmanager und technischer Leiter tätig. Das Arbeitsverhältnis endete nach Maßgabe eines Vergleichs in einem Kündigungsschutzprozess aufgrund ordentlicher arbeitgeberseitiger Kündigung. Die Parteien vereinbarten eine Freistellung des Klägers von der Arbeitspflicht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der vertragsgemäßen Vergütung. Eine Anrechnung anderweitigen Verdienstes wurde im Vergleich nicht bestimmt. Während der Freistellung nahm der Beklagte ein Arbeitsverhältnis bei einem Wettbewerber der Klägerin auf. Das BAG hat den Herausgabeanspruch des Arbeitgebers verneint. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, ein mit dem Wettbewerber vereinbartes Festgehalt an den Arbeitgeber herauszugeben. Der Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem Wettbewerber ist nicht als „Geschäft“ im Sinne des § 61 HGB zu qualifizieren.

BAG, Urt. vom 17.10.2012, 10 AZR 809/11

Betriebsübergang – Wechsel des Betriebsinhabers

Bei dem Übergang eines betriebsmittelgeprägten Betriebes kommt dem Übergang der Nutzungsmöglichkeit der Betriebsmittel im Rahmen der erforderlichen Gesamtabwägung wesentliches Gewicht zu. Der Betriebsmittelübernehmer muss die Betriebsmittel tatsächlich weiter oder wieder nutzen. Der bisherige Betriebsinhaber muss die Nutzung der Betriebsmittel im Betrieb oder Betriebsteil einstellen. Der Abschluss eines Kooperationsvertrages zwischen bisherigem Inhaber und späterem Betriebserwerber stellt nicht notwendig einen solchen Betriebsinhaberwechsel dar.

BAG, Urt. vom 27.09.2012, 8 AZR 826/11

Außerdienstliche Aktivitäten für die NPD und JN als Kündigungsgrund

Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes müssen ein bestimmtes Maß an Verfassungstreue aufbringen. Welchen Anforderungen sie insoweit unterliegen, richtet sich nach ihrer vertraglich geschuldeten Tätigkeit und der Aufgabenstellung des öffentlichen Arbeitgebers. Mitgliedschaft in und Aktivität für die NPD oder ihre Jugendorganisation (JN) stehen regelmäßig nicht schon als solche einer Weiterbeschäftigung im öffentlichen Dienst entgegen, selbst wenn man die Verfassungsfeindlichkeit der Organisationen – nicht ihre nur vom Bundesverfassungsgericht festzustellende Verfassungswidrigkeit – unterstellt. Allerdings dürfen auch Beschäftigte, die keiner „gesteigerten“, beamtenähnlichen Loyalitätspflicht unterliegen, nicht davon ausgehen, den Staat oder die Verfassung und deren Organe zu beseitigen, zu beschimpfen oder verächtlich zu machen. Entfaltet ein Arbeitnehmer – und sei es auch nur außerdienstlich – Aktivitäten dieser Art, kann dies ein Grund für eine Kündigung durch seinen Arbeitgeber auch dann sein, wenn das Verhalten nicht strafbar ist.

BAG, Urt. vom 06.09.2012, 2 AZR 372/1

Betriebliche Übung bei Änderung der schriftlichen Vertragsbedingungen

Bei einer betrieblichen Übung kommt es darauf an, wie der Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger das Verhalten unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen musste. Beruht eine Gleichförmigkeit nur darauf, dass ein Arbeitnehmer jeweils dieselbe Leistung erhält wie bestimmte andere Arbeitnehmer, diese anderen Arbeitnehmer aber jeweils unterschiedliche – nicht gleichförmige – Leistungen erhalten, entsteht für keinen der Arbeitnehmer eine betriebliche Übung. Eine betriebliche Übung ist auch ausgeschlossen, wenn die Parteien nach zweimaliger Leistung das Vertragsverhältnis schriftlich auf neue Grundlagen stellen, in denen sie festhalten, dass außer den nunmehr schriftlich fixierten Vergütungsbestandteilen keine weiteren Ansprüche bestehen.

ArbG Cottbus, Urt. vom 12.09.2012, 2 Ca 1857/11

Unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Rechtsanwalt, Notar
Büro Hamm



Dr. Herbert Lohmann
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Ingo J. Padberg
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm