

Arbeitsrecht: Rechtsprechung aus dem Jahr 2021

1. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs:

EuGH: Bereitschaftszeit kann Arbeitszeit sein

(EuGH, Urteil vom 09.03.2021 – C-344/19, C-580/19)

Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft stellt nach dem EuGH nur dann in vollem Umfang Arbeitszeit dar, wenn die dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen seine Möglichkeit, während dieser Zeit seine Freizeit zu gestalten, ganz erheblich beeinträchtigen. Unerheblich seien organisatorische Schwierigkeiten, die eine Bereitschaftszeit infolge natürlicher Gegebenheiten oder der freien Entscheidung des Arbeitnehmers mit sich bringen kann.

EuGH: Anwendbares Sozialversicherungsrecht bei grenzüberschreitender Leiharbeit

(EuGH, Urteil vom 03.06.2021 – C-784/19)

Art. 14 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 ist dahin auszulegen, dass ein in einem Mitgliedstaat ansässiges Leiharbeitsunternehmen, um als in diesem Mitgliedstaat „gewöhnlich tätig“ im Sinne von Art. 12 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 angesehen werden zu können, einen nennenswerten Teil seiner Tätigkeit der Überlassung von Leiharbeitnehmern für Unternehmen, die in diesem Mitgliedstaat niedergelassen und tätig sind, ausüben muss.

EuGH: Gleiches Entgelt für Männer und Frauen – Unmittelbare Wirkung von Art. 157 AEUV auf das Arbeitsverhältnis

(EuGH, Urteil vom 03.06.2021 – C-624/19)

Art. 157 AEUV ist dahin auszulegen, dass er in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten, in denen ein Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei „gleichwertiger Arbeit“ im Sinne der Vorschrift geltend gemacht wird, unmittelbare Wirkung entfaltet.

EuGH: Kopftuchverbot am Arbeitsplatz kann durch ein „wirkliches Bedürfnis“ des Arbeitgebers gerechtfertigt sein

(EuGH, Urteil vom 15.07.2021 – C-804/18)

Eine interne Regel des Arbeitgebers, die Beschäftigten das Tragen jeder sichtbaren Ausdrucksform politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugung untersagt, kann durch ein wirkliches Bedürfnis des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, gegenüber Kunden eine Neutralitätspolitik zum Ausdruck zu bringen oder soziale Konflikte zu vermeiden. Nationale Gerichte können im Rahmen des Ausgleichs der in Rede stehenden Rechte und Interessen nationale Vorschriften, die die Religionsfreiheit schützen, als für den Arbeitnehmer günstigere Vorschriften berücksichtigen.

EuGH: Ruhepausen als Arbeitszeit i. S. d. Art. 2 RL 2003/88/EG

(EuGH, Urteil vom 09.09.2021 – C-107/19)

* bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie

Werden einem Arbeitnehmer während seiner täglichen Arbeitszeit Ruhepausen gewährt, in denen er – sofern notwendig – innerhalb von zwei Minuten einsatzbereit sein muss, sind auch diese „Arbeitszeit“ i. S. d. Art. 2 RL 2003/88/EG, wenn eine Gesamtwürdigung der relevanten Umstände ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während dieser Ruhepausen auferlegten Einschränkungen von solcher Art sind, dass sie objektiv gesehen ganz erheblich die Möglichkeit des Arbeitnehmers beschränken, die Zeit, in der seine berufliche Leistung nicht in Anspruch genommen wird, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen.

2. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts:

BAG: Anspruch auf eine die tarifliche Abstandsklausel wahrende Vergütung

(BAG, Urteil vom 18.11.2020 – 5 AZR 21/20)

Verweist der Tarifvertrag zur Berechnung des Tarifabstands auf die maßgebliche Bezugsgröße der „durchschnittlichen monatlichen Bezüge“ kann dies auch Entgeltbestandteile umfassen, die nicht im Monatsturnus gezahlt werden und den Charakter eines 13. Monatsgehalts haben.

BAG: Arbeitsrechtliche Ausschlussklausel auf „Verfall aller Ansprüche“ ist nichtig

(BAG, Urteil vom 26.11.2020 – 8 AZR 58/20)

1. Eine pauschale Klausel, nach der alle Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen bestimmter Fristen eingeklagt werden, erfasst auch Ansprüche aus vorsätzlicher Vertragsverletzung und aus vorsätzlicher unerlaubter Handlung.
2. Eine solche Klausel ist wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB nach § 134 BGB nichtig. Der Arbeitgeber als Verwender muss die Klausel nicht nach den Grundsätzen über die personale Teilunwirksamkeit von Allgemeinen Geschäftsbedingungen gegen sich gelten lassen.

BAG: Keine halbierten Nachtarbeitszuschläge für Schichtarbeit

(BAG, Urteil vom 09.12.2020 – 10 AZR 334/20)

Eine Regelung in einem Tarifvertrag, nach der sich der Zuschlag für Nachtarbeit halbiert, wenn diese innerhalb eines Schichtsystems geleistet wird, kann gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen.

BAG: Vom Leih- zum Stammarbeitnehmer – Anspruch auf „Equal-Pay“

(BAG, Urteil vom 16.12.2020 – 5 AZR 131/19)

1. Arbeitgeber, die Leiharbeitnehmer an Dritte überlassen, können vom Gleichstellungsgrundsatz „Equal-Pay“ nur dann nach § 8 Abs. 2 S. 3 AÜG vertraglich abweichen, wenn für den Entleihzeitraum eine vollständige Inbezugnahme des zwischen den jeweiligen Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifwerks für die Arbeitnehmerüberlassung vorliegt
2. Ein vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers i. S. d. Gleichstellungsgrundsatzes kann auch der ehemalige Leiharbeitnehmer sein, der von dem Entleiher mit unveränderter Tätigkeit übernommen und damit selbst zum Stammarbeitnehmer wird.

BAG: Benachteiligung eines Schwerbehinderten im Bewerbungsverfahren

(BAG, Urteil vom 17.12.2020 – 8 AZR 171/20)

Die Vermutung der Benachteiligung eines Schwerbehinderten in einem Bewerbungsverfahren nach § 22 AGG setzt voraus, dass der Bewerber den Arbeitgeber rechtzeitig über seine Schwerbehinderung in Kenntnis setzt. Für eine rechtzeitige Mitteilung ist die Information über die Schwerbehinderung regelmäßig in der Bewerbung anzugeben, jedenfalls bis zum Ablauf einer Bewerbungsfrist. Eine spätere Berücksichtigung ist dem Arbeitgeber nur im Einzelfall zumutbar.

* bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie

BAG: Außerordentliche Kündigung – Nachschieben von Kündigungsgründen

(BAG, Beschluss vom 12.01.2021 – 2 AZN 724/20)

1. § 626 Abs. 2 BGB bildet – vorbehaltlich eines völligen Auswechselns der Kündigungsgründe – weder in direkter noch in analoger Anwendung eine Schranke für das Nachschieben von Kündigungsgründen, die bei Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung bereits objektiv vorlagen, dem Kündigungsberechtigten aber noch nicht bekannt waren. Die „Kündigung als solche“ ist i. d. S. „rechtzeitig erklärt“, wenn bei ihrem Zugang der nachgeschobene Kündigungsgrund objektiv schon vorlag, aber dem Kündigungsberechtigten seinerzeit noch nicht bekannt war.

2. Eine Kündigung kann zunächst ohne jeden auch nur ansatzweise tragfähigen Grund gleichsam blanko erklärt werden. Auch spielt es keine Rolle, ob ein ursprünglich herangezogener Kündigungsgrund bei Ausspruch der Kündigung bereits verfristet war.

BAG: Entgeltgleichheitsklage – Auskunft und Vermutung der Benachteiligung wegen des Geschlechts

(BAG, Urteil vom 21.01.2021 – 8 AZR 488/19)

Klagt eine Frau auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit (§§ 3 Abs. 1, 7 EntgTranspG), begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das vom Arbeitgeber nach §§ 10 ff. EntgTranspG mitgeteilte Vergleichsentgelt (Median-Entgelt), der männlichen Vergleichspersonen, regelmäßig die vom Arbeitgeber widerlegbare Vermutung, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts erfolgt ist.

BAG: Haftung für Betriebsrenten bei Betriebsübergang aus der Insolvenz

(BAG, Urteil vom 26.01.2021 – 3 AZR 139/17)

Beim Betriebsübergang aus der Insolvenz haftet der Erwerber nicht für diejenigen Betriebsrentenansprüche, die in der Zeit vor Insolvenzeröffnung entstanden sind. Soweit diese Ansprüche bei Insolvenzeröffnung bereits unverfallbar waren, ist der PSV eintrittspflichtig. Ansonsten muss dem Arbeitnehmer als Mindestschutz ein unmittelbarer Anspruch gegen den PSV nach der Insolvenzrichtlinie 2008/94/EG gewährt werden.

BAG: Insolvenzzrechtliche Einordnung der Urlaubsabgeltung

(BAG, Beschluss vom 16.02.2021 – 9 AS 1/21)

Der Anspruch auf Urlaubsvergütung und Urlaubsabgeltung ist eine (Neu-) Masseverbindlichkeit, wenn der starke vorläufige Insolvenzverwalter oder der Insolvenzverwalter nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit die Arbeitsleistung in Anspruch nimmt und der Urlaub innerhalb dieses Zeitraums gewährt wird bzw. das Arbeitsverhältnis endet.

BAG: Lohnausgleich eines erkrankten Arbeitnehmers bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall im Bauhauptgewerbe

(BAG, Urteil vom 23.02.2021 – 5 AZR 304/20)

1. Im Anwendungsbereich des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe vom 04.07.2002 i. d. F. vom 10.12.2014 hat ein krankheitsbedingt arbeitsunfähiger Arbeitnehmer für Zeiten, in denen die Arbeit im Betrieb entweder aus zwingenden Witterungsgründen oder in der gesetzlichen

* bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie

Schlechtwetterzeit aus wirtschaftlichen Gründen unmöglich wird und der Arbeitnehmer bei bestehender Arbeitsunfähigkeit von dem Arbeitsausfall betroffen wäre, keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

2. In der gesetzlichen Schlechtwetterzeit ist der Arbeitgeber auch gegenüber dem arbeitsunfähigen Arbeitnehmer berechtigt und verpflichtet, einen Lohnausgleich nach § 4 Nr. 6.2 Abs. 1 S. 2 Halbs. 1 BRTV durch Auflösung von Arbeitszeitguthaben auf dem Ausgleichskonto durchzuführen.

BAG: Anrechnung anderweitiger Vergütung während der Freistellung

(BAG, Urteil vom 23.02.2021 – 5 AZR 314/20)

Bei einer in einem Aufhebungsvertrag vereinbarten Freistellung des Arbeitnehmers unter Fortzahlung des Entgelts und Anrechnung offener Urlaubsansprüche bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird anderweitig erzielter Verdienst grundsätzlich nicht auf die Vergütungsansprüche angerechnet. Fehlt eine ausdrückliche Abrede über die Anrechnung anderweitiger Einkünfte, ist durch Auslegung der Vereinbarung zu ermitteln, ob eine Anrechnung konkludent vereinbart ist. Hierauf kann eine sog. Sprinterklausel mit vorzeitigem Sonderkündigungsrecht hindeuten.

BAG: Betriebsrentenberechnung – Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter mit Überstunden

(BAG, Urteil vom 23.02.2021 – 3 AZR 618/19)

Es verstößt gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz, wenn die Tarifvertragsparteien regelhafte und verstetigte Zusatzarbeit nicht für betriebsrentenfähig erklären, wohl aber die gleiche Arbeitszeit anderer Arbeitnehmer mit fester Arbeitszeit.

BAG: Arbeitszeitreduzierung im Rahmen der Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung

(BAG, Urteil vom 24.02.2021 – 7 AZR 108/20)

1. Nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Das Tatbestandsmerkmal der Verlängerung in § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG setzt u. a. voraus, dass bei der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts der Vertragsinhalt ansonsten unverändert bleibt. Anderenfalls liegt keine Verlängerung, sondern ein Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags vor, dessen Befristung einen Sachgrund erfordert. Allerdings können die Parteien anlässlich der Verlängerung Anpassungen des Vertragstextes an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage vornehmen oder Arbeitsbedingungen vereinbaren, auf die der befristet beschäftigte Arbeitnehmer einen Anspruch hat.

2. Haben die Parteien während der Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags eine auf das Vertragsende befristete Reduzierung der Wochenarbeitszeit vereinbart und vorgesehen, dass im Falle einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses die ursprüngliche Vereinbarung über eine Vollzeittätigkeit wiederauflebt, stellt die spätere Vereinbarung über die befristete Fortführung des Arbeitsverhältnisses keine Verlängerung i. S. v. § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG dar, wenn zugleich die Teilzeitvereinbarung fortgesetzt wird und der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die erneute Arbeitszeitreduzierung hatte. Das gilt auch dann, wenn die Arbeitszeitreduzierung auf Anregung oder auf Wunsch des Arbeitnehmers erneut vereinbart wird.

* bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie

BAG: Sachgrundlose Befristung über zwei Jahre gemäß Tarifvertrag

(BAG, Urteil vom 24.02.2021 – 7 AZR 99/19)

§ 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG eröffnet den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, abweichend von § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung auf bis zu sechs Jahre und die Anzahl der Vertragsverlängerungen bis zu dieser Gesamtdauer auf bis zu neun festzulegen.

BAG: Keine Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers für Verfall des tariflichen Mehrurlaubs

(BAG, Urteil vom 09.03.2021 – 9 AZR 310/20)

Die Tarifvertragsparteien sind berechtigt, den Verfall des tariflichen Mehrurlaubs – abweichend von § 7 Abs. 3 BurlG – am 31. März des dem Urlaubsjahr folgenden Jahres auch in den Fällen vorzusehen, in denen der Arbeitnehmer durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist. Ferner können die Tarifvertragsparteien eine Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers ausschließen, indem sie die Initiativlast für die Verwirklichung des tariflichen Mehrurlaubs abweichend von § 7 Abs. 1 BurlG dem Arbeitnehmer zuweisen.

BAG: Vergütung von Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten eines Wachpolizisten

(BAG, Urteil vom 31.03.2021 – 5 AZR 292/20, 5 AZR 148/20)

Das An- und Ablegen einer auf Weisung des Arbeitgebers während der Tätigkeit als Wachpolizist zu tragender Uniform und persönlichen Schutzausrüstung nebst Dienstwaffe ist keine zu vergütende Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer die dienstlich zur Verfügung gestellten Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeiten nicht nutzt, sondern sich im privaten Bereich umkleidet und rüstet.

BAG: Überzahltes Entgelt – Verfall des Rückzahlungsanspruchs

(BAG, Urteil vom 31.03.2021 – 5 AZR 197/20)

Den Arbeitgeber trifft keine Obliegenheit, immer dann, wenn der Arbeitnehmer nach vorangegangener, sechswöchiger Arbeitsunfähigkeit innerhalb der Zeiträume des § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 1, 2 EFZG erneut arbeitsunfähig erkrankt, von sich aus Auskünfte über das Bestehen einer Fortsetzungserkrankung einzuholen, um ggf. im Anschluss gegenüber dem Arbeitnehmer einen Rückzahlungsanspruch wegen überzahlter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall innerhalb geltender Ausschlussfristen beziffern zu können. Die Annahme einer solchen Erkundigungspflicht zur Ausfüllung des Begriffs der „Fälligkeit“ i. S. e. Ausschlussfrist ist weder nach dem Zweck der Verfallfrist geboten noch kann sie aus der abgestuften Darlegungs- und Beweislast hergeleitet werden, die im Entgeltfortzahlungsprozess hinsichtlich einer behaupteten Fortsetzungserkrankung gilt.

BAG: Klageantrag auf Erteilung einer Datenkopie nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO muss hinreichend bestimmt sein

(BAG, Urteil vom 27.04.2021 – 2 AZR 342/20)

Der Antrag auf Erteilung einer Datenkopie nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO ist dann nicht hinreichend bestimmt, wenn E-Mails, von denen eine Kopie gefordert wird, nicht so genau bezeichnet sind, dass Zweifel im Vollstreckungsverfahren vermieden werden.

* bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie

BAG: Anforderungen an ein qualifiziertes Arbeitszeugnis (Tabellenform)

BAG, Urteil vom 27.04.2021 – 9 AZR 262/20

Ein Zeugnis, das in tabellarischer Form eine Vielzahl von Bewertungskriterien gleichrangig nebeneinander auflistet und nach Schulnoten bewertet, genügt nicht den Anforderungen an ein qualifiziertes Arbeitszeugnis i. S. v. § 109 GewO. Die gebotene Individualisierung und Hervorhebung der für das Arbeitsverhältnis prägenden Merkmale lässt sich i. d. R. nur durch einen auf den einzelnen Arbeitnehmer bezogenen Fließtext erreichen.

BAG: Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags

(BAG, Urteil vom 28.04.2021 – 7 AZR 212/20)

Haben die Arbeitsvertragsparteien einen ohne Sachgrund befristeten Arbeitsvertrag nach § 14 Abs. 2 TzBfG abgeschlossen und vereinbaren sie, dass der Arbeitnehmer am Tag vor dem im schriftlichen Arbeitsvertrag festgelegten Vertragsbeginn zu einer auswärtigen Schulungsveranstaltung anreist, kann dem nicht ohne Weiteres der übereinstimmende Wille entnommen werden, das Arbeitsverhältnis solle bereits am Tag der Anreise beginnen. Zwar kann Reisezeit im Rahmen eines bereits bestehenden Arbeitsverhältnisses vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellen. Daraus folgt aber nicht, dass zu Beginn einer dienstlich veranlassten Reise stets bereits ein Arbeitsverhältnis bestehen muss.

BAG: Einreichung von Wahlvorschlägen für die Betriebsratswahl am letzten Tag der Einreichungsfrist

(BAG, Beschluss vom 28.04.2021 – 7 ABR 10/20)

Ist in dem Wahlausschreiben für eine Betriebsratswahl keine Uhrzeit angegeben, bis zu der am letzten Tag der zweiwöchigen Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen der Zugang von Vorschlagslisten beim Wahlvorstand bewirkt werden kann, dürfen die wahlberechtigten Arbeitnehmer davon ausgehen, dass der Wahlvorstand Vorkehrungen dafür trifft, bis 24:00 Uhr von eingereichten Vorstandslisten beim Wahlvorstand bewirkt werden kann, dürfen die wahlberechtigten Arbeitnehmer davon ausgehen, dass der Wahlvorstand Vorkehrungen dafür trifft, bis 24:00 Uhr von eingereichten Vorstandslisten Kenntnis nehmen zu können. Ein vor 24:00 Uhr in den Briefkasten des Wahlvorstands eingelegter Wahlvorschlag ist dann noch rechtzeitig eingereicht.

BAG: Ersatz von Anwaltskosten für interne Ermittlungen durch Arbeitnehmer nur bei nachgewiesener Erforderlichkeit

(BAG, Urteil vom 29.04.2021 – 8 AZR 276/20)

1. Die Kosten für eine interne Ermittlung kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer gemäß § 249 BGB ersetzt verlangen, wenn ein konkreter Verdacht einer erheblichen Verfehlung vorliegt und der Arbeitnehmer einer schwerwiegenden vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird.
2. Der Arbeitgeber muss substantiiert darlegen, welche konkreten Ermittlungen wann und in welchem zeitlichen Umfang wegen welchen konkreten Verdachts gegen den Kläger von der beauftragten Kanzlei durchgeführt wurden.
3. § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG findet keine Anwendung.

* bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie

BAG: Gemeinsamer Betrieb und Maßregelungsverbot

(BAG, Urteil vom 20.05.2021 – 2 AZR 560/20)

1. Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen liegt vor, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel mehrerer Unternehmen zu arbeitstechnischen Zwecken zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat betriebsbezogen gesteuert wird. Eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit genügt nicht.
2. Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB liegt vor, wenn die zulässige Rechtsausübung der tragende Beweggrund für die benachteiligende Maßnahme ist. Es reicht nicht aus, dass die Rechtsausübung nur den äußeren Anlass für die Maßnahme bietet. Handelt der Arbeitgeber aufgrund eines Motivbündels, so ist auf das wesentliche Motiv abzustellen.

BAG: Beschäftigungsanspruch nach unternehmerischer Entscheidung zur Umorganisation

(BAG, Urteil vom 15.06.2021 – 9 AZR 217/20)

1. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Rückgängigmachung einer Organisationsänderung, die zum Wegfall seines bisherigen Arbeitsplatzes geführt hat.
2. Die unternehmerische Entscheidung, die zum Wegfall geführt hat, ist nicht auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen und ist, mit Ausnahme sachwidriger, missbräuchlicher oder willkürlicher Maßnahmen, vom Arbeitnehmer hinzunehmen.

BAG: Gesetzlicher Mindestlohn für ausländische Betreuungskräfte in Privathaushalten

(BAG, Urteil vom 24.06.2021 – 5 AZR 505/20)

Nach Deutschland in einen Privathaushalt entsandte ausländische Betreuungskräfte haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für geleistete Arbeitsstunden. Dazu gehört auch Bereitschaftsdienst. Ein solcher kann darin bestehen, dass die Betreuungskraft im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen muss und grundsätzlich verpflichtet ist, zu allen Tag- und Nachtstunden bei Bedarf Arbeit zu leisten.

BAG: Anrechnung anderweitiger Bezüge bei betrieblicher Altersversorgung

(BAG, Urteil vom 13.07.2021 – 3 AZR 349/20)

1. Anderweitige Bezüge können auf ein betriebliches Ruhegehalt angerechnet werden. Das setzt aber eine besondere Rechtsgrundlage oder Vereinbarung voraus, die die Anrechnungsmöglichkeit für den Versorgungsberechtigten erkennbar und eindeutig ausgestaltet.
2. Die Anrechnungsmöglichkeit kann sich auch im Wege der Auslegung ergeben. Allerdings ist das Erfordernis der hinreichenden Erkennbarkeit und eindeutigen Beschreibung der Anrechnungsbefugnis bei der Auslegung zu berücksichtigen. Der Arbeitnehmer muss klar erkennen können, welche Höhe seine Altersversorgungsleistung haben wird. Nur so kann er darauf reagieren und ggf. Versorgungslücken schließen.

* bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie

BAG: Ordentliche krankheitsbedingte Kündigung – kündigungsrelevante wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers

(BAG, Urteil vom 22.07.2021 – 2 AZR 125/21)

1. Eine kündigungsrelevante wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers kann sich vor allem aus Entgeltfortzahlungskosten nach §§ 3, 4 EFZG ergeben, die gemäß § 12 EFZG unabdingbar sind.
2. Leistungen des Arbeitgebers, mit denen ausschließlich erbrachte und/oder künftige Betriebstreue honoriert werden, sind kündigungsrechtlich nicht zulasten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.
3. Sondervergütungen i. S. d. § 4a EFZG, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt, begründen selbst dann keine kündigungsrelevante wirtschaftliche Belastung, wenn sie nicht allein für den Bestand des Arbeitsverhältnisses, sondern auch für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gezahlt werden.

BAG: Anspruch eines schwerbehinderten Arbeitnehmers auf Freistellung von als Rufbereitschaft angeordneten Bereitschaftszeiten

(BAG, Urteil vom 27.07.2021 – 9 AZR 448/20)

1. Die Vorschrift des § 207 IX verbietet – nach entsprechendem Verlangen des schwerbehinderten Menschen bzw. des einem solchen gleichgestellten behinderten Menschen (§ 151 Abs. 1, 3 SGB IX) – die Anordnung von Mehrarbeit. Mehrarbeit in diesem Sinne ist jede über werktäglich acht Stunden § 3 S. 1 ArbZG) hinausgehende Arbeitszeit. Weder die individuell vereinbarte oder tarifliche regelmäßige Arbeitszeit noch die nach § 3 S. 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden täglich verlängerte Arbeitszeit ist für die Bestimmung der Mehrarbeit i. S. v. § 207 SGB IX maßgebend.
2. Die Vorschrift des § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 SGB IX räumt dem schwerbehinderten Arbeitnehmer einen einklagbaren Anspruch ein, nicht (mehr) zu Bereitschaftszeiten eingeteilt zu werden, wenn er diese wegen seiner Behinderung nicht ausüben kann. Zur Darlegung der anspruchsbegründenden Tatsachen obliegt es dem Arbeitnehmer vorzutragen, inwieweit sein Leistungsvermögen durch die Auswirkungen der Art und Schwere seiner Behinderung so eingeschränkt ist, dass er die ihm übertragenen Bereitschaftszeiten nicht mehr leisten kann.
3. Bei als Rufbereitschaft angeordneten Bereitschaftszeiten, während derer sich der Arbeitnehmer nicht an seinem Arbeitsplatz aufhalten muss, handelt es sich um insgesamt um Arbeitszeit, wenn dem Arbeitnehmer Einschränkungen auferlegt werden, die ihm bei objektiver Betrachtung ganz erheblich darin beeinträchtigen, die Zeit, innerhalb derer er sich bereithalten muss, frei gestalten und sich allgemeinen Interessen widmen zu können. Ob die dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen diesen Intensitätsgrad erreicht haben, ist anhand einer Gesamtwürdigung zu beurteilen. Die dafür maßgeblichen Beurteilungskriterien sind insbesondere die Zeitspanne, binnen derer der Arbeitnehmer die Arbeit auf Abruf aufzunehmen hat, sowie die durchschnittliche Häufigkeit und Dauer der tatsächlichen Inanspruchnahme während der Bereitschaftszeiten.

BAG: Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

(BAG, Urteil vom 08.09.2021 – 5 AZR 149/21)

Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er 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.

* bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie

BAG: Keine Vergütung während des Lockdown

(BAG, Urteil vom 13.10.2021 – 5 AZR 211/21)

Ein Arbeitgeber, der seinen Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen „Lockdowns“ zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend schließen muss, trägt nicht das Risiko des Arbeitsausfalls und ist daher nicht verpflichtet, seinen Beschäftigten Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu zahlen.

BAG: Entgeltumwandlung nach Pfändungs- und Überweisungsbeschluss

(BAG, Urteil vom 14.10.2021 – 8 AZR 96/20)

1. Bei einer Vereinbarung über eine Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung im Wege der Direktversicherung liegt in Höhe der Beiträge zu der Direktversicherung kein pfändbares Einkommen vor.
2. Dies gilt auch, wenn die Vereinbarung erst nach der Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses getroffen wird, jedenfalls soweit die Beiträge den in § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG vorgesehen Betrag nicht übersteigen.

3. Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte:

LAG Hessen: Vollstreckung eines Weiterbeschäftigungstitels während der Pandemie

(LAG Hessen, Beschluss vom 14.01.2021 – 10 Ta 357/20)

1. Macht der Arbeitgeber geltend, ihm sei es unmöglich geworden, den Arbeitnehmer gemäß dem in erster Instanz erstrittenen Titel weiter zu beschäftigen, so muss er dies substantiiert im Zwangsvollstreckungsverfahren gemäß § 888 ZPO dartun. Der Arbeitgeber trägt insoweit die Darlegungs- und Beweislast.

2. Macht der Arbeitgeber geltend, die Möglichkeit der Beschäftigung des Arbeitnehmers sei durch die Corona-Pandemie unmöglich geworden, so bedarf es hierzu eines konkreten, auf den Einzelfall bezogenen Vortrags. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber eine Flugverkehrsgesellschaft ist. Die allseits bekannten negativen wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie auf die Luftverkehrsbranche ersetzen keinen konkreten Parteivortrag in Bezug auf das konkrete Arbeitsverhältnis.

LAG Düsseldorf: Kündigung wegen der Entwendung einer Einliterflasche Desinfektionsmittel

(LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.01.2021 – 5 Sa 483/20)

Die Entwendung einer Einliterflasche Desinfektionsmittel, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern während der Corona-Pandemie zur Verfügung gestellt hat, rechtfertigt unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls die außerordentliche Kündigung eines langjährig bestehenden Arbeitsverhältnisses ohne vorherige Abmahnung.

LAG Nürnberg: Verspätete Entgeltzahlung und Elterngeld

(LAG Nürnberg, Urteil vom 20.01.2021 – 2 Sa 253/20)

Führt die verspätete Entgeltzahlung aufgrund gesetzlicher Vorschriften zu einer Minderung des Anspruchs auf Elterngeld, hat der Arbeitgeber den entsprechenden Schaden nach § 286 BGB zu ersetzen. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch durch die verspätete Zahlung entstehende Steuervorteile im Wege der Vorteilsausgleichung anrechnen lassen.

LAG Hamm: Zulässige Rückzahlungsklausel in einer Fortbildungsvereinbarung

(LAG Hamm, Urteil vom 29.01.2021 – 1 Sa 954/20)

1. Die im Kündigungsschreiben des Arbeitnehmers geäußerte Bitte um Erstellung einer Rechnung über Fortbildungskosten, die der Arbeitgeber verauslagt hat, stellt auch in Verbindung mit der Erklärung des Arbeitnehmers, es sei ihm bewusst, dass durch die Weiterbildung und die Vertragsvereinbarung noch Kosten offen seien, ohne Hinzutreten weiterer Umstände kein selbständiges Schuldversprechen oder abstraktes Schuldanerkennen i. S. d. §§ 780, 781 BGB dar.

2. Ist der Arbeitnehmer aus personenbedingten Gründen bis zum Ablauf der Bleibefrist nicht mehr in der Lage, seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachzukommen, hat er es auch nicht mehr in der Hand, den berechtigten Erwartungen des Arbeitgebers zu entsprechen, die in die Fortbildung getätigten Investitionen nutzen zu können. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer trotzdem an das Arbeitsverhältnis zu binden, lässt sich nicht an seinem Interesse an einer möglichst langfristigen Nutzung der einmal getätigten Investition festmachen.

3. Eine Rückzahlungsklausel in einer Fortbildungsvereinbarung muss, um nicht unangemessen benachteiligend i. S. d. § 307 Abs. 1 BGB zu sein, deshalb u.a. vorsehen, dass die Rückzahlungsverpflichtung auch dann entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis aus nicht vom

*** bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie**

Arbeitnehmer zu vertretenden personenbedingten Gründen, die bis zum Ablauf der Bleibedauer anhalten, vom Arbeitnehmer durch Ausspruch einer Kündigung oder aufgrund einer aus diesen Gründen geschlossenen Auflösungsvereinbarung beendet wird.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Festlegung unterschiedlich hoher Nachtarbeitszuschläge in einem Manteltarifvertrag

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 23.02.2021 – 5 Sa 206/20)

1. Die Festlegung unterschiedlich hoher Nachtarbeitszuschläge im Manteltarifvertrag für die Angestellten, gewerblichen Arbeitnehmer und Auszubildenden im Kraftfahrzeuggewerbe Mecklenburg-Vorpommern vom 18.06.2013 i. d. F. vom 06.07.2017, der für regelmäßige Nachtarbeit mit mindestens fünf hintereinanderliegenden Arbeitstagen einen Zuschlag von 10 Prozent und für unregelmäßige Nachtarbeit bei weniger als 5 hintereinanderliegenden Arbeitstagen einen Zuschlag von 25 Prozent vorsieht, verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG.
2. Ob, in welchem Umfang und in welcher Weise besondere Belastungen bestimmter Beschäftigtengruppen kompensiert werden sollen, unterliegt der Einschätzungsprärogative der Tarifvertragsparteien. Die Gerichte dürfen nicht eigene Gerechtigkeitsvorstellungen an die Stelle von Bewertungen der zuständigen Verbände setzen.
3. Nacharbeit belastet die Gesundheit der Arbeitnehmer und erschwert die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die Tarifvertragsparteien überschreiten den ihnen zustehenden, grundrechtlich geschützten Gestaltungsspielraum nicht, wenn sie durch unterschiedliche Nachtarbeitszuschläge ein 5-Tage-Schichtmodell fördern, um den Arbeitnehmern eine bessere Planbarkeit des Familienlebens und ihrer Freizeitaktivitäten zu ermöglichen.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Prozessbeschäftigung begründet kein neues Arbeitsverhältnis

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 09.03.2021 – 5 Sa 226/20)

1. Fordert der Arbeitgeber unmittelbar nach Stattgabe der Kündigungsschutzklage und Verurteilung zu vorläufiger Weiterbeschäftigung den Arbeitnehmer auf, die Arbeit wiederaufzunehmen, will er regelmäßig nur seiner Verpflichtung aus dem Urteil nachkommen. Ohne weitere Anhaltspunkte kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber mit der tatsächlichen Beschäftigung zugleich den Abschluss eines Arbeitsvertrags herbeiführen oder ein neues Arbeitsverhältnis begründen will.
2. Die Arbeitsaufforderung kann auch dann eine Erfüllung der Weiterbeschäftigungspflicht gerichtet sein, wenn der Arbeitnehmer nicht die Zwangsvollstreckung angedroht oder der Arbeitgeber nicht ausdrücklich auf den Weiterbeschäftigungstitel oder eine drohende Zwangsvollstreckung Bezug genommen hat.

LAG Düsseldorf: Kürzung des Urlaubsanspruchs bei „Kurzarbeit Null“

(LAG Düsseldorf, Urteil vom 12.03.2021 – 6 Sa 824/20)

Für Zeiträume, in denen Arbeitnehmer aufgrund konjunktureller „Kurzarbeit Null“ keine Arbeitspflicht haben, ist der jährliche Urlaubsanspruch anteilig zu kürzen.

* bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Befristung des Arbeitsvertrages einer Pflegekraft

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 16.03.2021 – 5 Sa 295/20)

Die Befristung des Arbeitsvertrages einer Pflegekraft, die von einem pflegebedürftigen (querschnittsgelähmten) Arbeitgeber zur eigenen Versorgung eingestellt wurde, auf den Tod des Arbeitgebers kann aus dem sachlichen Grund der Eigenart der Arbeitsleistung gerechtfertigt sein.

LAG Köln: Kein Anspruch auf Duldung der Arbeitsleistung ohne das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung

(LAG Köln, Urteil vom 12.04.2021 – 2 SaGa 1/21)

1. Das arbeitgeberseitige Interesse des gesundheitlichen Schutzes weiterer Beschäftigter und Besucher überwiegt das Interesse eines einzelnen Arbeitnehmers an einer Beschäftigung ohne Mund-Nasen-Bedeckung.
2. Die Anordnung einer Maskenpflicht ist regelmäßig durch das arbeitgeberseitige Direktionsrecht gem. § 106 GewO gedeckt.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Kündigungsschutz vor Beginn einer Elternzeit

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 13.04.2021 – 2 Sa 300/20)

Wird die Elternzeit gemäß § 16 Abs. 1 S. 6 BEEG i.V.m. § 15 Abs. 2 BEEG auf mehrere Zeitabschnitte verteilt, findet der vorwirkende Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 S. 2 Nr. 1, 2 BEEG für jeden dieser Zeitabschnitte Anwendung.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Außerordentliche Kündigung und Erfordernis einer Abmahnung bei Beleidigung und Bedrohung

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 27.04.2021 – 2 Sa 153/20)

1. Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, stellen Kündigungsgründe – an sich – dar. Der Arbeitnehmer kann sich nicht erfolgreich auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung aus Art. 5 Abs. 1 GG berufen.
2. Im groben Maße unsachliche Angriffe, die unter anderem zur Untergrabung der Position des Vorgesetzten oder Arbeitgebers führen, muss der Arbeitgeber nicht hinnehmen.
3. Einer Abmahnung bedarf es unter anderem dann nicht, wenn es sich um eine so schwerwiegende Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist.
4. Es kommt nicht darauf an, ob ein Straftatbestand erfüllt ist. Ausschlaggebend ist allein das Vorliegen einer Pflichtverletzung und die Frage, ob ein Arbeitgeber diese hinzunehmen hat.

* bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie

LAG Berlin-Brandenburg: Außerordentliche Kündigung wegen Entwendung und Verwertung geringwertigen und zur Entsorgung vorgesehenen Eigentums (Hardware-Komponente) des Arbeitgebers

(LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 28.04.2021 – 23 Sa 1629/20)

1. Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Ordentliche und außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus. Einer solchen bedarf es nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder wenn es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist.

2. Trotz der Geringwertigkeit der Hardware-Komponenten für den Kläger und des fehlenden Wertes für das beklagte Land im Hinblick auf die beschlossene Entsorgung ist der Vertrauensverlust durch die Anmaßung der Eigentümerstellung durch den Kläger insoweit ausschlaggebend.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Verfall von tariflichem Mehrurlaub

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 04.05.2021 – 5 Sa 264/20)

Kann ein tariflicher Mehrurlaub alternativ zur Inanspruchnahme des Urlaubs einem Langzeitkonto zugeführt werden, ist regelmäßig davon auszugehen, dass die für den gesetzlichen Mindesturlaub geltende Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers auf den tariflichen Mehrurlaub nicht anzuwenden sein soll, sondern der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner Wahlmöglichkeit von sich aus für die Verwirklichung des Mehrurlaubs zu sorgen hat.

LAG München: Corona-Pandemie – Kein dauerhafter Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit

(LAG München, Urteil vom 05.05.2021 – 5 Sa 938/20)

Die gleichzeitige Einführung von Kurzarbeit im Betrieb für Mitarbeiter mit den gleichen Aufgaben spricht gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf (im Anschluss an BAG, FD-ArbR 2021, 334590). Da für einen Reiseleiter und Stadtführer aufgrund der Covid-Pandemie zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung am 09.04.2020 die Prognose eines dauerhaften Rückgangs des Arbeitsvolumens nicht bestand, war die Kündigung nicht aus dringenden betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt.

LAG Nürnberg: Schicksal von Minusstunden beim Ausscheiden des Arbeitnehmers

(LAG Nürnberg, Urteil vom 19.05.2021 – 4 Sa 423/20)

1. Befinden sich auf dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers bei seinem Ausscheiden noch Minusstunden, darf der Arbeitgeber Entgelt hierfür nur kürzen bzw. zurückfordern, wenn dies arbeitsvertraglich vereinbart ist.

2. Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich gekündigt und haben die Parteien in einem Vergleich Freistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vereinbart, ist dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Einbringung der Minusstunden genommen. Dies geht zu Lasten des Arbeitgebers.

3. Eine Klausel im Vergleich, die besagt, dass die Freistellung unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche und etwaige Zeitguthaben erfolgt, ist ohne Vorliegen weiterer Anhaltspunkte dahingehend zu

* bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie

verstehen, dass auch eventueller Streit über den Stand des Arbeitszeitkontos beseitigt werden soll und auch Minusstunden nicht mehr geltend gemacht werden können.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Urlaubsabgeltung nicht in Anspruch genommenen Urlaubs

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 22.06.2021 – 2 Sa 287/20)

1. Eine Urlaubsgewährung bedarf einer Erklärung des Arbeitgebers, aus welcher der Arbeitnehmer entnehmen kann, dass er unter Anrechnung auf seine Urlaubsansprüche von seiner Arbeitspflicht befreit wird, um Urlaubsansprüche zu realisieren.
2. Die Erfüllung eines Urlaubsanspruchs setzt – neben der Zahlung von Urlaubsvergütung vor Urlaubsantritt oder deren vorbehaltlose Zusage – die Freistellung von einer sonst bestehenden Arbeitspflicht voraus.
3. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaubs erlischt nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.
4. Ein Vergleich i. S. d. § 779 Abs. 1 BGB liegt vor, wenn ein Vertrag geschlossen wird, durch den der Streit oder die Ungewissheit der Parteien über ein Rechtsverhältnis im Wege gegenseitigen Nachgebens beseitigt wird. Notwendig ist die von zwei oder mehreren Personen erklärte Willensübereinstimmung über die Herbeiführung eines rechtlichen Erfolges.
5. § 6 BurlG bewirkt nicht, dass ein Urlaubsanspruch aus einem in der 2. Jahreshälfte beendetem Arbeitsverhältnis um Urlaubstage gekürzt werden kann, die im neuen Arbeitsverhältnis als Urlaubsanspruch entstehen.

LAG München: Streitige Schlussformel im Arbeitszeugnis

(LAG München, Urteil vom 15.07.2021 – 3 Sa 188/21)

1. Eine Arbeitnehmerin, deren Leistung und Verhalten im Endzeugnis mit „gut“ bewertet worden ist, hat keinen Anspruch auf Bescheinigung des Bedauerns über ihr Ausscheiden, schon gar nicht auf die Steigerung „wir bedauern sehr“.
2. Es besteht kein Anspruch darauf, dass (gute) Wünsche für die private Zukunft in die Schlussformel eines Endzeugnisses aufgenommen werden.

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Anrechnung von Rufbereitschaftszeiten auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitszeit

(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 23.07.2021 – 3 Sa 28/21)

Gehört die Leistung von Rufbereitschaftsdiensten zum Berufsbild des betroffenen Arbeitnehmers, so ist die Anordnung von Rufbereitschaftsdiensten grundsätzlich vom arbeitgeberseitigen Direktionsrecht i. S. d. § 106 GewO gedeckt.

LAG Nürnberg: Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

(LAG Nürnberg, Urteil vom 27.07.2021 – 7 Sa 359/20)

1. Der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist erschüttert, wenn die vom Arbeitgeber vorgetragene(n) Tatsachen zu ernsthaften Zweifeln an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Anlass geben.

* bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie

2. Solche Tatsachen können u. a. die Erteilung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne Untersuchung nur nach telefonischer Rücksprache oder – wie im vorliegenden Fall – auch die gemeinsame Krankschreibung mehrerer Arbeitnehmer für die Dauer eines vom Arbeitgeber widerrufenen Betriebsurlaubes sein.

LAG München: Anordnung einer Rückkehr des Arbeitnehmers aus dem Homeoffice – Weisungsrecht des Arbeitgebers

(LAG München, Urteil vom 26.08.2021 – 3 SaGa 13/21)

1. Gestattet ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, seine Tätigkeit als Grafiker von zuhause aus zu erbringen, ist er gemäß § 106 S. 1 GewO berechtigt, seine Weisung zu ändern, wenn sich später betriebliche Gründe herausstellen, die gegen eine Erledigung von Arbeiten im Homeoffice sprechen.
2. Ein Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, an seinem Wohnsitz seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit zu erbringen.
3. Es fehlt an der Eilbedürftigkeit einer Regelung zur Arbeit von zuhause aus, wenn es der Verfügungskläger versäumt, seinen Antrag zeitnah im Hauptsacheverfahren durchzusetzen und der nunmehr anberaumte, auf Antrag seiner Verfahrensbevollmächtigten zweimal verlegte Kammertermin im Hauptsacheverfahren in acht Wochen stattfindet, wovon der zweifach geimpfte Verfügungskläger bei niedriger Inzidenz der SARS-CoV-2 Pandemie drei Wochen Urlaub hat und in einem Einzelbüro arbeitet.

LAG Schleswig-Holstein: Rechtmäßige Kündigung bei wiederholten Verspätungen nach Abmahnung

(LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 31.08.2021 – 1 Sa 70 öD/21)

1. Kommt ein Arbeitnehmer an drei von vier aufeinander folgenden Arbeitstagen erheblich zu spät oder gar nicht zur Arbeit, kann dies je nach den Umständen des Einzelfalls den Rückschluss auf ein hartnäckiges und uneinsichtiges Fehlverhalten zulassen, sodass er vor Ausspruch einer Kündigung keiner ausdrücklichen Abmahnung mehr bedarf.
2. Eine ordentliche Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn wegen der ersten Verspätung ausdrücklich eine mündliche Abmahnung erteilt wurde, auch wenn das Arbeitsverhältnis bereits mehr als 13 Jahre bestanden hat.

LAG Rheinland-Pfalz: Kündigung wegen alkoholbedingten Entzugs einer Fahrerlaubnis

(LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 06.09.2021 – 1 Sa 299/20)

1. Ist das Führen eines KFZ zwar nicht die alleinige, jedoch eine wesentliche Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag, stellt die alkoholbedingte Entziehung der Fahrerlaubnis einen an sich geeigneten Grund für eine außerordentliche bzw. ordentliche Kündigung dar.
2. Bietet der Arbeitnehmer vor Zugang der Kündigung an, die Zeit bis zur Wiedererteilung der Fahrerlaubnis durch Beschäftigung eines Fahrers auf eigene Kosten und Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu überbrücken und ist dem Arbeitgeber dies zumutbar, kommt eine solche Möglichkeit als milderer Mittel gegenüber einer Beendigungskündigung in Betracht.
3. Verstößt ein langjährig beschäftigter Arbeitnehmer durch eine Trunkenheitsfahrt außerhalb der Arbeitszeit schuldhaft gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten und erscheint eine Wiederholung als wenig wahrscheinlich, ist nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eine Abmahnung nicht von vornherein entbehrlich.

* bei den rot markierten Urteilen handelt es sich um Erste Urteile zur SARS-CoV-2 Pandemie

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Wirksamkeit einer Pauschalvergütungsabrede für Überstunden
(LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 14.09.2021 – 2 Sa 26/21)

1. Eine arbeitsvertraglich vereinbarte Abrede, dass die Leistung von 10 Überstunden pro Monat mit der vereinbarten Vergütung abgegolten ist, entfaltet Wirksamkeit.
2. Eine derartige Klausel ist weder überraschend (§ 305c BGB) noch benachteiligt sie den Arbeitnehmer unangemessen (§307 Abs. 1 BGB)
3. Sie unterliegt als Hauptleistungsabrede keiner weiteren Inhaltskontrolle (§307 Abs. 3 BGB)

Quelle: www.beck-online.de