

Newsletter-Arbeitsrecht II/2021

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die zweite Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2021 überreichen zu dürfen.

In dieser Ausgabe finden Sie aktuelle Tendenzen der Rechtsprechung sowie weitere Antworten auf die arbeitsrechtlichen Fragen rund um die Corona-Krise.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung.

Ihr


David Pitzer
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**

1. Keine Rückforderungsmöglichkeit des gezahlten Corona-Bonus bei Arbeitnehmerkündigung
2. Lohnanspruch für Minijobber auch bei Kurzarbeit
3. Zum arbeitsrechtlichen Umgang mit der Maskenpflicht
4. Zur Frage, ob innerbetriebliches Pendeln als Arbeitszeit zu werten ist
5. Zur Beweislast bei Vergütung von Überstunden
6. Zur Frage der Grußformel in Arbeitszeugnissen

David Pitzer
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:
Hubertusstrasse 2
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: info@d-h-p.de
Internet: <http://www.d-h-p.de>

Seite zwei

Rechtsprechung

1. Keine Rückforderungsmöglichkeit des gezahlten Corona-Bonus bei Arbeitnehmerkündigung (Arbeitsgericht Oldenburg, Urteil vom 15.05.2021, Aktenzeichen 6 Ca 141/21)

Ein Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst hatte einen Corona-Bonus als abgabenfreie Sonderzahlung in Höhe von 550 Euro erhalten

In der hierzu erfolgten schriftlichen Erklärung stellte die Arbeitgeberin klar, dass eine Rückzahlungsklausel Anwendung finden solle, die in den Arbeitsverträgen enthalten war, und bedankte sich außerdem für die Betriebszugehörigkeit und erklärte, dass sie sich auf eine weitere gute Zusammenarbeit freue.

In dieser Klausel war festgelegt, dass im Falle des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus eigenen Gründen innerhalb von zwölf Monaten nach Erhalt einer freiwilligen Sonderzahlung, die Sonderzahlung vollständig zurückzuzahlen sei.

Weil nun der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigte, zog die Arbeitgeberin von den letzten beiden zu zahlenden Gehältern einen Betrag von insgesamt 550 Euro ab, um den gezahlten Corona-Bonus eigenmächtig wieder zurückzuholen.

Die Arbeitgeberin argumentierte,

dass sie durch die Erklärung und die Berufung auf die Klausel im Arbeitsvertrag deutlich gemacht habe, dass der Corona-Bonus aufgrund der Betriebszugehörigkeit gezahlt worden sei.

Daher sei dieser nach der Kündigung des Arbeitnehmers von diesem zurückzuzahlen.

Die Richter des Arbeitsgerichts Oldenburg stellten klar, dass der Argumentation der Arbeitgeberin aus zwei Gründen nicht zu folgen sei.

So sei zunächst einmal eine derartige arbeitsvertragliche Rückzahlungsklausel im Lichte der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) unangemessen.

Denn die Klausel sehe eine Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen über das folgende Quartal hinaus vor.

So sei die Bindung über zwölf Monate, wie sie die Rückzahlungsklausel im Vertrag vorsehe, damit bereits unzulässig, so die Richter.

Auch solle mit dem ausgezahlten Corona-Bonus vielmehr bereits erbrachte Arbeitsleistungen honoriert werden, stellten die Richter des Arbeitsgerichts Oldenburg weiterhin klar, denn die Zahlung sei aufgrund der Umstände während der Corona-Pandemie getätigt worden.

So sollten damit aus Sicht eines objektiven Dritten besondere

Belastungen der Arbeitnehmer während der Pandemie anerkannt und ausgeglichen werden.

Und dies betreffe also einen bereits zurückliegenden Zeitraum, für den die Sonderzahlung geleistet werde, so die Richter.

Werde also eine bereits erbrachte Arbeitsleistung mit einer Sonderzahlung honoriert, sei eine Rückzahlungsklausel unzulässig.

2. Lohnanspruch für Minijobber auch bei Kurzarbeit (Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 23.03.2021, Aktenzeichen 11 Sa 1062/20)

Eine im Rahmen eines Minijobs geringfügig Beschäftigte Arbeitnehmerin erhielt für den Monat April 2020 von ihrem Arbeitgeber keine Vergütung.

Im Monat April 2020 war der Betrieb des Arbeitgebers wegen der Corona-Pandemie aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen.

So war der Arbeitgeber der Auffassung, das Betriebsrisiko nicht tragen zu müssen, und sah keine Verpflichtung, den Lohn an die im Rahmen eines Minijobs geringfügig Beschäftigte Arbeitnehmerin auszus zahlen.

Die Richter des Landesarbeitsgerichtes Niedersachsen entschieden nun, dass die geringfügig Beschäftigte einen Anspruch auf den vereinbarten Lohn für

Seite drei

den Monat April 2020 habe.

Sie stellten in ihrem Urteil klar, dass sich der Arbeitgeber während der Zeit der behördlichen Anordnung der Schließung des Betriebes in Annahmeverzug gemäß § 615 Satz 1 und Satz 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) befunden habe.

Insbesondere stellten sie heraus, dass § 615 Satz 3 BGB alle Fälle, in denen der Arbeitgeber aus tatsächlichen oder aus rechtlichen Gründen notwendige Arbeitsmittel nicht zur Verfügung stellen könne, betreffe.

Der Arbeitgeber trage das Betriebsrisiko, wenn dieser aufgrund behördlicher Vorgaben seine Arbeitskräfte nicht wie gewünscht beschäftigen könne.

Auch sei in dem zu entscheidenden Fall nicht auf die Eigenart des Betriebes abzustellen.

Denn aufgrund der einschlägigen Corona-Allgemeinverfügung wäre es dem Arbeitgeber durchaus möglich gewesen, die geringfügig Beschäftigte anderweitig einzusetzen.

Auch ändere auf der Ebene der arbeitsvertraglichen Risikozuweisung nichts, dass eine Vielzahl von Unternehmen und Arbeitgebern betroffen seien, so die Richter, und verwiesen wegen fehlender Rechtsprechung zu einer Pandemielage auf die Rechtsprechung zu witterungsbedingten Störungen.

So sei hier klar herausgearbeitet, dass es auf ein Vertretenmüssen des

Arbeitgebers in solchen Fällen gerade nicht ankomme.

Insbesondere helfe auch die wirksame Anordnung von Kurzarbeit dem Arbeitgeber hier nicht weiter.

Zwar schließe diese grundsätzlich den Annahmeverzug aus.

Dies gelte jedoch nicht bei geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern, so die Richter.

So gehe das sozialversicherungsrechtliche Konstrukt der Kurzarbeit von einer Beitragspflicht in der Arbeitslosenversicherung aus.

Und diese fehle eben gerade bei im Rahmen eines Minijobs geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern.

Auch spiegele das Betriebsrisiko den betriebswirtschaftlichen Vorteil, den der Arbeitgeber durch den Einsatz von geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern habe, so die Richter.

3. Zum arbeitsrechtlichen Umgang mit der Maskenpflicht (Arbeitsgericht Herne, Urteil vom 06.05.2021, Aktenzeichen 4 Ca 2437/20 und Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 12.04.2021, Aktenzeichen 2 SaGa 1/21)

Sowohl die Richter des Arbeitsgerichts Herne, als auch die Richter des Landesarbeitsgerichts Köln hatten über den arbeitsrechtlichen Umgang mit der Maskenpflicht während der Corona-Pandemie zu befinden.

Vor dem Arbeitsgericht Herne hatte eine Krankenschwester geklagt, die langjährig als Intensivkraft in einem Hospital, zuletzt auf der Covid-Station, eingesetzt war.

Auf dieser Station war das Tragen von FFP2-Masken während der Arbeitszeit durchgehend vorgeschrieben.

Weil sie von ihrem Arbeitgeber gefordert hatte, die Schichten so umzustellen, sodass sie nach 75 Minuten Arbeit mit FFP2-Masken eine 30-minütige Maskenpause einlegen könne, während dieser sie andere Arbeiten erledigen wollte, die keine Maske erfordern würden, und dieser das Begehren mit der Begründung abgelehnt hatte, dass es auf den Intensivstationen alle 120 Minuten eine Maskenpause gebe und insbesondere die Aufgaben der Intensivstation mit einem kürzeren Pausenrhythmus nicht zu schaffen seien, versetzte der Arbeitgeber die Klägerin auf die Krebsstation.

Hierin sah die Arbeitnehmerin eine unzulässige Maßregelung und klagte gegen die Umsetzung.

Die Richter des Arbeitsgerichts Herne sahen den angeordneten Wechsel auf eine andere Station als zulässige Umsetzung an, die im Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers möglich sei.

Insbesondere habe der Arbeitgeber den Sorgen der Arbeitnehmerin über ihre Gesundheit Rechnung getragen, so die Richter.

Seite vier

Dies auch insbesondere deshalb, weil die Arbeitnehmerin bei der ihr neu zugewiesenen Aufgabe die FFP2-Maske nicht durchgehend tragen müsse, sondern diese zwischendurch kurz abnehmen könne.

So sei in der Gesamtschau aller Umstände eine mögliche Maßregelung durch die Umsetzung nicht zu sehen, so die Richter.

In einer weiteren Sache hatten die Richter des Landesarbeitsgerichtes Köln zu entscheiden.

Weil der Dienstherr im Mai 2020 in seinen Behördenräumen das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung für Besucher und Beschäftigte angeordnet hatte, legte der Arbeitnehmer zwei Atteste vor, nach denen er weder Masken noch Gesichtsvisiere tragen dürfe.

Der Dienstherr weigerte sich daraufhin, den Arbeitnehmer zu beschäftigen.

Hiergegen wendete sich der Mitarbeiter und beantragte eine einstweilige Verfügung, mit dem Inhalt, im Dienst auch ohne Gesichtsbedeckung arbeiten zu dürfen.

Alternativ wollte der Arbeitnehmer im Homeoffice beschäftigt werden.

Die Richter des Landesarbeitsgerichtes Köln bestätigten die Entscheidung der Vorinstanz, die Zweifel an der Richtigkeit der ärztlichen Atteste äußerte, und gaben dem Arbeitnehmer nicht recht.

Die Richter verwiesen in Ihrer Entscheidung sowohl auf die Coronaschutz-Verordnung des Landes, als auch auf § 2 Abs. 5 Nr. 3 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung und stellten klar, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, zum größtmöglichen Schutz der Beschäftigten die Maskenpflicht anzuordnen.

Eine solche Anordnung sei auch von dem Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt.

Denn die Maske verringert die Anzahl der abgegebenen Aerosole und verändert deren Ausbreitungsverhalten.

Auch habe der Arbeitgeber den Gesundheitsschutz des Klägers im Auge zu behalten.

So helfe das Tragen der Maske dem Arbeitnehmer, Infektionen durch das Einatmen von krankmachenden oder potenziell tödlichen Aerosolen zu vermeiden, die selbst bei aller Sorgfalt und Hygiene vorhanden sein könnten.

So dürfe ein Arbeitgeber unter den vorliegenden Umständen die Beschäftigung seines Arbeitnehmers im Betrieb verweigern, argumentierten die Richter.

Weil zumindest Teile seiner Aufgaben vor Ort am Arbeitsplatz erledigt werden müssten, würde eine partielle Tätigkeit aus dem Homeoffice auch die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht beseitigen, den die Richter aufgrund der Atteste als arbeitsunfähig ansahen.

Zum Einrichten eines Homeoffice-Arbeitsplatzes sei der Arbeitgeber also nicht verpflichtet.

4. Zur Frage, ob innerbetriebliches Pendeln als Arbeitszeit zu werten ist (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 08.01.2021, Aktenzeichen 12 Sa 1859/19)

Ein Arbeitnehmer war in den Jahren 2016 bis 2018 insgesamt fast 560 Stunden für den Arbeitgeber im Rahmen betrieblich veranlasster Fahrtzeiten unterwegs.

Weil beim Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung vorhanden war, im Rahmen dieser festgelegt war, dass betrieblich veranlasste Fahrtzeiten bis zu einem gewissen zeitlichen Aufwand nicht als Arbeitszeit zu werten seien, wurden ihm diese Stunden allerdings nicht gutgeschrieben.

Der Arbeitnehmer sah diese Regelung der Betriebsvereinbarung als nicht verhältnismäßig an und verlangte vom Arbeitgeber, die Stunden auf sein Arbeitszeitkonto gutzuschreiben, hilfsweise verlangte er Vergütungszahlungen von rund 8500 Euro für Zeiten, in denen er zwischen Firmensitz und den Baustellen als Einsatzort pendeln musste.

Weil der Arbeitgeber den geltend gemachte Anspruch des Arbeitnehmers ablehnte, klagte dieser.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg gaben der Begehr des Arbeitnehmers nun statt.

Seite fünf

Sie stellten in ihrer Entscheidung klar, dass die zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung getroffenen Vereinbarungen zwar formwirksam unter Beachtung des Tarifvorrangs und mit Geltungsanspruch für die Betriebsstätte des klagenden Arbeitnehmers abgeschlossen seien, diese jedoch eine Vergütung der betrieblich veranlassten Fahrtzeiten gleichwohl nicht wirksam ausschließen können.

Denn diese Vereinbarungen, nach denen vergütungsfreie Zeiten während des betrieblich veranlassten Fahrten ab Firmengelände festgelegt seien, seien wegen Unverhältnismäßigkeit unwirksam, urteilten die Richter.

Dabei ergebe sich die Unverhältnismäßigkeit insbesondere aus der Tatsache, dass zu den üblicherweise bereits nicht bezahlten Wegezeiten zwischen Wohnort und Betriebsstätte noch solche, nicht unerhebliche unbezahlte Wegezeiten zwischen Betriebsstätte und Einsatzort hinzukämen, die zu Lasten des Arbeitnehmers auch nicht vergütet würden.

So fänden auch die Interessen der Arbeitnehmer bezüglich des Verhältnisses von vergütungspflichtiger Arbeitszeit und vergütungsfrei gestellter Arbeitszeit in der Betriebsvereinbarung nicht hinreichend Berücksichtigung.

Es würden dadurch unverhältnismäßig lange unbezahlte Wegezeiten drohen, so die Richter.

Sie stellten klar, dass die Regelung in einer Betriebsvereinbarung, die unbezahlte Wegezeiten zu Lasten der Beschäftigten kumuliert, indem sie den nach verpflichtender Aufsuchung der Betriebsstätte zurückzulegenden Weg zu wechselnden auswärtigen Einsatzorten vergütungsfrei stelle, unverhältnismäßig in das arbeitsvertragliche Synallagma eingreife und daher unwirksam sei.

Ferner, so die Richter, ginge die durch die Parteien getroffene arbeitsvertragliche Absprache über die Vergütungsverpflichtung der Arbeitszeiten als günstigere Regelung vor.

5. Zur Beweislast bei Vergütung von Überstunden (LAG Niedersachsen, Urteil vom 06.05.2021, Aktenzeichen 5 SA 1292/20)

Der Kläger verlangte von der Beklagten eine Vergütung von Überstunden für einen Zeitraum von 18 Monaten.

Um seinen Anspruch auf Überstundenvergütung darzulegen und zu beweisen, berief er sich auf die technischen Zeitaufzeichnungen, die seine Arbeitgeberin geführt hatte.

Zwischen den Parteien war jedoch streitig, ob diese Aufzeichnungen zur Erfassung der vergütungspflichtigen Arbeitszeit von der Arbeitgeberin erstellt worden waren.

Das in der ersten Instanz zuständige Arbeitsgericht hatte der Klage zum Teil stattgegeben.

So sei die Arbeitgeberin zur Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeiten der Arbeitnehmer verpflichtet gewesen.

Eine solche Verpflichtung ergebe sich durch europarechtskonforme Auslegung des § 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Der Arbeitgeber habe Maßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit seiner Beschäftigten zu ergreifen, und als eine solche Pflicht sei auch die Erfassung aller Arbeitszeiten anzusehen, dies ergebe sich aus dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14.5.2019, Aktenzeichen C-55/18, Rechtssache „CCOO“.

Und da die Arbeitgeberin keine Arbeitszeiten erfasst habe, sollten die technischen Aufzeichnungen als Indiz für die geleistete Arbeitszeit ausreichen.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen beurteilten die Sache anders und wiesen die Klage in der Berufung ab.

So habe der Kläger die Voraussetzungen eines Anspruchs auf Überstundenvergütung nicht dargelegt, so die Richter.

Insbesondere treffe das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14.5.2019 keine Aussagen über die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess, denn die Richter des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hätten in dem herangezogenen Urteil ausschließlich Aussagen zu der Frage getroffen, ob der Arbeitnehmer

Seite sechs

die Anordnung oder Duldung von Überstunden durch den Arbeitgeber oder deren Betriebsnotwendigkeit beweisen könne.

Auch komme dem EuGH keine Kompetenz zur Entscheidung über Fragen der Vergütung zu, insoweit beriefen sich die Richter auf Art. 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV).

Gleichwohl ließen die Richter die Revision zum Bundesarbeitsgericht zu.

In der Frage der Beweislast bei Vergütungsbegehren für Überstunden kann man nun also auf eine Richtschnur des Bundesarbeitsgerichtes hoffen.

6. Zur Frage der Grußformel in Arbeitszeugnissen (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 12.01.2021, Aktenzeichen 3 Sa 800/20)

Der Arbeitgeber war aus einem gerichtlichen Vergleich verpflichtet, ein qualifiziertes wohlwollendes Arbeitszeugnis zu erteilen.

Weil der Arbeitnehmer der Auffassung war, dass das Fehlen der von ihm geforderten Bedauerns- und Dankesformel und der Zukunftswünsche wie ein Tadel wirke und im Übrigen aus sachfremden Erwägungen weggelassen worden sei, klagte er auf Änderung der zusammenfassenden Leistungsbeurteilung.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts

Düsseldorf stellten klar, dass die zusammenfassende Leistungsbeurteilung nicht zu beanstanden sei.

So lägen die Formulierungen im Arbeitszeugnis grundsätzlich im Ermessen des Arbeitgebers, diese müssten jedoch wohlwollend sein und dürften das Fortkommen des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin nicht beeinträchtigen.

Auch folge die Wohlwollens-Verpflichtung des Arbeitgebers bei der Zeugniserstellung aus dem vom Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Pflicht zur Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses zu beachtenden Rücksichtnahmegebotes des § 241 Abs. 2 Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), jedoch nicht unmittelbar aus § 109 Gewerbeordnung (GewO).

Jedoch bestehe ein Rechtsanspruch auf die Äußerung eines tatsächlich nicht vorhandenen Bedauerns über das Ausscheiden des Mitarbeiters nicht, so die Richter, denn hier stehe die Wahrheitspflicht entgegen.

Auch ergebe sich ein solcher Anspruch weder direkt noch indirekt aus § 109 Gewerbeordnung (GewO).

Jedoch sahen die Richter den Anspruch auf eine Schlussformel mit Grüßen und Zukunftswünschen als gegeben an.

Aus dem Rücksichtnahmegebot des § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch

(BGB), durch das die Leistungspflicht nach § 109 Gewerbeordnung (GewO) konkretisiert werde, folge ein Rechtsanspruch auf den Ausspruch von Dank und guten Wünschen für die Zukunft im Arbeitszeugnis, soweit nicht ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers entgegenstehe und dem Arbeitnehmer ein einwandfreies Verhalten und zumindest leicht überdurchschnittliche Leistungen attestiert werden, so die Richter.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an info@d-h-p.de.

Copyright © 2021 David Pitzer. All rights reserved.