

Newsletter-Arbeitsrecht III/2021

Sehr geehrte Mandanten,
liebe Leser,

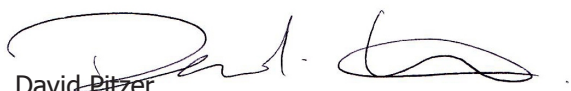
ich freue mich, Ihnen heute die dritte Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2021 überreichen zu dürfen.

In dieser Ausgabe finden Sie aktuelle Tendenzen der Rechtsprechung.

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. Zur Beweiskraft der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
2. Zur Urlaubsgewährung während angeordneter Quarantäne
3. Zur Vergütung von Überstunden
4. Zur altersabhängigen Begrenzung des Zugangs zur Betriebsrente
5. Zur Frage des Angebots auf Homeoffice als milderer Mittel
6. Zur ermäßigten Besteuerung bei sogenannten Sprinterklauseln

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. Zur Beweiskraft der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.09.2021, Aktenzeichen 5 AZR 149/21)

Eine Arbeitnehmerin kündigte das mit der Arbeitgeberin bestehende Arbeitsverhältnis während der vereinbarten Probezeit und legte der Arbeitgeberin eine am Tag der Kündigung ausgestellte ärztliche Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit (AU), als Erstbescheinigung gekennzeichnet, vor, die zeitlich genau die restliche Kündigungsfrist abdeckte.

Die Arbeitgeberin verweigerte die Entgeltfortzahlung und führte an, dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sei, da diese genau die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses abdecke.

Die Arbeitnehmerin führte an, sie habe vor einem Burn-Out gestanden und sei deshalb ordnungsgemäß krankgeschrieben gewesen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hatte der Klage der Arbeitnehmerin auf Entgeltfortzahlung stattgegeben.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gaben der Arbeitgeberin Recht und wiesen die Klage auf Entgeltfortzahlung ab.

Zwar sei der Nachweis der von der Arbeitnehmerin behaupteter Arbeitsunfähigkeit durch das gesetzlich vorgesehene Beweismittel einer AU-Bescheinigung nachgewiesen.

Die Arbeitgeberin habe jedoch die Möglichkeit, den Beweiswert einer AU-Bescheinigung zu erschüttern, wenn die Arbeitgeberin tatsächliche Umstände darlegen und gegebenenfalls beweisen könne, die Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit geben, so die Richter.

So habe die Arbeitgeberin vorliegend den Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttert, in dem sie sich auf die zeitliche Übereinstimmung zwischen der Kündigung und dem identischen Zeitraum der AU-Bescheinigung berufen habe, und dieser Vortrag habe einen ernsthaften Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründet, so die Richter.

Gelinge es dem Arbeitgeber indes, den Beweiswert der AU-Bescheinigung zu erschüttern, müsse die Arbeitnehmerin substantiiert darlegen und beweisen, dass sie im behaupteten Zeitraum arbeitsunfähig war.

Und dieser Beweis könne insbesondere durch Vernehmung des behandelnden Arztes nach entsprechender Befreiung von der Schweigepflicht erfolgen, so die Richter.

Da jedoch die Arbeitnehmerin im Prozess ihrer Darlegungslast zum Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit

im streitumfangenen Zeitraum trotz Hinweis des Senats nicht hinreichend konkret nachgekommen sei, war die Klage abzuweisen.

2. Zur Urlaubsgewährung während angeordneter Quarantäne (Arbeitsgericht Bonn, Urteil vom 07.07.2021, Aktenzeichen 2 Ca 504/21 und Arbeitsgericht Neumünster, Urteil vom 03.08.2021, Aktenzeichen 3 Ca 362 b/21)

In zwei jüngst ergangenen Entscheidungen hatten die Arbeitsgerichte über den Themenkomplex der Urlaubsgewährung im Zusammenhang mit behördlich angeordneter Quarantäne zu entscheiden.

In der ersten Entscheidung hatte das Arbeitsgericht Bonn über die Nachgewährung von 5 Tagen Erholungsurlaub zu entscheiden.

Eine Arbeitnehmerin hatte Erholungsurlaub gewährt bekommen.

Aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus musste sie sich für einige Tage in behördlich angeordnete Quarantäne begeben, die im Zeitraum der Urlaubsgewährung lagen.

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung lag für den Zeitraum der behördlich angeordneten Quarantäne jedoch nicht vor.

Seite drei

Die Arbeitnehmerin verlangte vom Arbeitgeber die Nachgewährung von Urlaubstagen für den Zeitraum der Quarantäne.

Die Richter des Arbeitsgerichts Bonn stellten in ihrer Entscheidung klar, dass die Voraussetzungen von § 9 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) für die Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Arbeitsunfähigkeit im zu entscheidenden Fall nicht vorlagen.

So bestimme die Regelung, dass bei einer Erkrankung während des Urlaubs die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeitstage auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden dürfen.

Jedoch stehe die behördliche Quarantäneanordnung einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit nicht gleich, so die Richter.

Da die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsunfähigkeit jedoch nicht durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen habe, sei die Regelung des § 9 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) in diesem Fall nicht anwendbar.

Denn die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers obliege alleine dem behandelnden Arzt.

Diesen hätte die Arbeitnehmerin für eine Krankschreibung während der Quarantäne konsultieren müssen.

Auch scheide eine analoge Anwendung des § 9 Bundesurlaubsgesetz

(BurlG) bei einer behördlichen Quarantäneanordnung aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus aus, so die Richter.

Denn eine Erkrankung mit dem Coronavirus führe nicht zwingend und unmittelbar zu einer Arbeitsunfähigkeit.

So sei weder ein mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbarer Sachverhalt gegeben, noch liege eine planwidrige Regelungslücke vor.

In einer weiteren Entscheidung des Arbeitsgerichts Neumünster hatten die Richter über einen nahezu identischen Fall zu entscheiden.

Auch die Richter des Arbeitsgerichts Neumünster entschieden, dass § 9 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) nicht analog auf den Fall der behördlichen Anordnung einer Quarantäne anzuwendens sei.

Sie stellten klar, dass der Gesetzgeber mit § 9 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) eine besondere Situation der Urlaubsstörung herausgegriffen habe und die anderen Fälle nicht entsprechend regeln wollte.

Es handelt sich dementsprechend um eine nicht verallgemeinerungsfähige Ausnahmvorschrift.

Für das Verbot einer analogen Anwendung spreche aus Sicht der Richter auch, dass zu der Zeit, als die Vorschrift eingeführt wurde, eine Unterscheidung zwischen Krankheit und einer wegen bloßer Seuchengefahr angeordneten Quarantäne bekannt war.

Auch sei bei der Frage, wer das Risiko für die Urlaubsstörung trage, allein auf die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers abzustellen.

Beide Entscheidungen liegen auf der bisherigen Linie der Arbeitsgerichte.

Wer im Urlaub selbst erkrankte, habe nach § 9 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) Anspruch, dass ihm die ärztlich bescheinigten Krankheitstage nicht vom Jahresurlaub abgezogen werden.

Dies gelte bei einer bloßen Quarantäne wegen Infektionsgefahr eben nicht, da diese zum Urlaubsrisiko des Arbeitnehmers gehöre.

Im Gegensatz muss der Arbeitgeber aber Entgeltfortzahlung leisten, selbst wenn nachträglich eine Quarantäne angeordnet wurde. Hierzu sei auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts Aachen vom 11.03.2021 verwiesen (Aktenzeichen 1 Ca 3196/20).

3. Zur Vergütung von Überstunden (Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 06.05.2021, Aktenzeichen 5 Sa 1292/20)

Ein Arbeitnehmer, ehemaliger Auslieferungsfahrer bei der Beklagten, machte mit seiner Klage Überstundenvergütungen für einen Zeitraum von eineinhalb Jahren geltend.

Im Rahmen der Klage verwies er auf die technischen Zeitaufzeichnungen der Arbeitgeberin.

Seite vier

Unklar war dabei jedoch, ob die vom Arbeitnehmer angeführten Aufzeichnungen zur Erfassung der vergütungspflichtigen Arbeitszeit erstellt worden waren und zu deren Nachweis dienen sollten.

Das Arbeitsgericht Emden (Teilurteil vom 09.11.2020, Aktenzeichen 2 Ca 399/18) hatte unter Berufung auf die europarechtskonforme Auslegung des § 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) dem Arbeitnehmer teilweise Recht gegeben und geurteilt, dass die Arbeitgeberin zur Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeiten des Klägers verpflichtet gewesen sei.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hoben jedoch die Entscheidung der Vorinstanz auf.

Sie stellten zunächst klar, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) nach Art. 153 Abs. 5 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) nicht die Kompetenz besitze, über nationale Fragen der Arbeitsvergütung zu entscheiden.

So habe die Entscheidung des Europäischen Gerichtshof (EuGH) vom 14.05.2019, Aktenzeichen C - 55/18, keinerlei Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast in einem Überstundenprozess.

Und dies insbesondere nicht hinsichtlich der arbeitgeberseitigen Veranlassung, also, soweit es um die Anordnung, Duldung, Billigung und/oder Notwendigkeit gehe, so die Richter.

Und die Voraussetzungen des Anspruchs auf Überstundenvergütung habe der Arbeitnehmer im Prozess nicht dargelegt und bewiesen.

So stellten die Richter klar, dass es an einem substantiierten Vortrag zur Anordnung der Überstunden fehle.

Insbesondere sei nicht erkennbar, dass die Arbeit nur unter Ableistung von Überstunden zu bewältigen war.

Denn die Beschreibung der Tätigkeiten sei nicht vorgelegt, aus der sich ergebe, welche Arbeiten der Arbeitnehmer an welchem Arbeitstag zu verrichten gehabt hätte und aus welchen Gründen diese nur unter Ableistung von Überstunden erfolgen konnten, so die Richter.

So habe der Arbeitnehmer, wenn es um die Anordnung der Mehrarbeit durch den Arbeitgeber gehe, vorzutragen, wer wann und auf welche Weise Überstunden angeordnet habe.

Der Argumentation des Klägers, er habe überhaupt keine Pausen gemacht, sei nicht zu folgen, da diese lebensfremd sei.

Eine Duldung oder gar Billigung der vom Kläger behaupteten Mehrarbeit sei ferner nicht zu sehen.

Denn allein die Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsort begründe nicht die Vermutung, dass die Überstunden notwendig gewesen seien, so die Richter.

Denn eine Billigung beinhalte die Anerkennung vorher geleisteter Überstunden, und dazu müsse die Arbeitgeberin zu erkennen geben, dass sie mit den Überstunden einverstanden gewesen sei.

Und dies sei nicht der Fall gewesen, so die Richter.

Und daher fehle es an einer Anordnung, betrieblicher Notwendigkeit, Billigung oder Duldung der Überstunden seitens der Arbeitgeberin, selbst wenn man zugunsten des Klägers unterstelle, er habe die von ihm behauptete Arbeitszeit tatsächlich geleistet.

Soweit sich der Arbeitnehmer auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14.05.2019, Aktenzeichen C - 55/18 berufe, müsse klar gesehen werden, dass diese sich auf Aspekte des Gesundheitsschutzes beziehe, und zudem noch keine nationale Regelung dazu umgesetzt worden sei.

4. Zur altersabhängigen Begrenzung des Zugangs zur Betriebsrente (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.09.2021, Aktenzeichen 3 AZR 147/21)

Weil eine Arbeitnehmerin erst nach der Vollendung ihres 55. Lebensjahres eine neue Stelle bei der Arbeitgeberin angetreten hatte, verweigerte diese ihr den Zugang zu einer Anwartschaft auf eine Betriebsrente, weil sich die Leistungen

Seite fünf

der betrieblichen Altersversorgung nach den Versorgungsregelungen einer Unterstützungskasse richteten.

Beiderzuständigen Unterstützungskasse ist Voraussetzung für eine Versorgung, dass der oder die Arbeitnehmer:in bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Hierin sah die Arbeitnehmerin eine Diskriminierung wegen des Alters und des Geschlechts.

Sie argumentierte, dass die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung gestiegen sei.

Durch die Vorgabe der Arbeitgeberin seien größere Teile eines typischen Erwerbslebens nicht mehr von einer Versorgungszusage gedeckt, was zu einer Diskriminierung führe.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts folgten der Argumentation der Arbeitnehmerin jedoch nicht.

Die Richter stellten klar, dass eine Versorgungsregelung wirksam Beschäftigte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließen kann, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr vollendet haben.

So stelle die Höchstaltersgrenze keine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters und keine ungerechtfertigte Benachteiligung wegen des weiblichen Geschlechts dar, so die Richter.

Die in der Versorgungsregelung vorgesehene Altersgrenze sei nicht als unzulässige Altersdiskriminierung nach § 7 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unwirksam.

Denn eine solche Altersgrenze sei nach § 10 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gerechtfertigt, und dies insbesondere unter Berücksichtigung der Anhebung der Regelaltersgrenze auf das 67. Lebensjahr nach § 35 Satz 2 Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI).

Die Richter stellten klar, dass durch die Altersgrenze in der Versorgungsregelung ein legitimes Ziel verfolgt werde, und diese Regelung sei auch angemessen und erforderlich, um eben dieses Ziel zu erreichen.

Auch sahen die Richter in der Regelung keine mittelbare Benachteiligung von Frauen wegen ihres Geschlechts und beriefen sich diesbezüglich auf die Statistiken der Deutschen Rentenversicherung, nach denen im Jahr 2019 den Versicherungsrenten durchschnittlich 39,0 Versicherungsjahre zugrunde lagen.

Laut den Statistiken der Deutschen Rentenversicherung belief sich bei den Frauen die Zahl der Versicherungsjahre auf 36,5, bei den Männern auf 41,9.

So sei der Unterschied nach dem Votum der Richter nicht so groß, als dass Frauen durch die Auswirkungen der Altersgrenze unangemessen

benachteiligt seien.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass ein durchschnittliches Erwerbsleben ungefähr 40 Jahre dauert.

Ein durch die Altersgrenze betroffener Teil einer Versorgungsleistung darf im Hinblick auf das gesamte Erwerbsleben nicht unangemessen lang sein.

5. Zur Frage des Angebotes auf Homeoffice als milderer Mittel (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24.03.2021, Aktenzeichen 4 Sa 1243/20)

Bei einem Filialunternehmen mit mehreren Niederlassungen wurde eine der Niederlassungen stillgelegt.

Einer Mitarbeiterin, die in der stillgelegten Niederlassung fast 30 Jahre tätig war, bot die Arbeitgeberin per Änderungskündigung einen Arbeitsplatz in der über 500 km entfernten Zentrale an.

Gegen diese Änderungskündigung wendete sich die Arbeitnehmerin, da sie diese für sozial ungerechtfertigt hielt.

Insbesondere sei ihr als milderer Mittel gegenüber der Änderungskündigung ein Homeoffice-Arbeitsplatz anzubieten gewesen, argumentierte die Arbeitnehmerin, da sie ihre Arbeitsleistung problemlos von dem Ort ihrer bisherigen Beschäftigung

Seite sechs

erbringen könne, eine Präsenz in den Räumen des Arbeitgebers sei hierfür nicht erforderlich.

Nachdem das zuständige Arbeitsgericht (Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 10. August 2020, Aktenzeichen 19 Ca 13189/19) der Arbeitnehmerin Recht gegeben hatte, weil der angebotene Ortswechsel nach Ansicht der Richter willkürlich weil „aus der Zeit gefallen“ sei, entscheiden die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg nunmehr für den Arbeitgeber und bestätigten die Änderungskündigung.

Aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung des Filialunternehmens sei es zur Umstrukturierung des Betriebes gekommen, so die Richter.

Jedoch sei diese unternehmerische Entscheidung gerichtlich nicht überprüfbar.

So habe einzig und alleine der Arbeitgeber zu entscheiden, wie er die Arbeit verteile und organisiere und wem er Telearbeits- oder Homeoffice-Arbeitsplätze anbiete, urteilten die Richter.

6. Zur ermäßigten Besteuerung bei sogenannten Sprinterklauseln (Hessische Finanzgericht, Gerichtsbescheid vom 31.05.2021, Aktenzeichen 10 K 1597/20)

In vielen arbeitsrechtlichen Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen findet sich

eine sogenannte Sprinterklausel.

Mit einer solchen Klausel wird den Arbeitnehmer:innen das Recht eingeräumt, gegen Zahlung eines weiteren Abfindungsbetrages das Arbeitsverhältnis vor dem eigentlich vereinbarten Zeitpunkt zu beenden.

Weil das Finanzamt der Arbeitnehmerin nur die eigentliche Abfindung für die ermäßigte Besteuerung vorgesehen hatte, nicht aber den aus der Sprinterklausel resultierenden Abfindungsbetrag, klagte die Arbeitnehmerin vor dem Hessischen Finanzgericht.

Der zuständige Senat des Hessischen Finanzgerichts gab der Arbeitnehmerin im Rahmen ihrer Klage gegen diese Besteuerung statt.

Die Richter stellten klar, dass auch der Abfindungsbetrag aufgrund der Sprinterklausel nach § 34 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 2 und § 24 Nr. 1 a Einkommensteuergesetz (EStG) ermäßigt zu besteuern ist.

Grund hierfür sei, dass diese Abfindung ihren Rechtsgrund in der geschlossenen Aufhebungsvereinbarung finde, so die Richter.

Die als Arbeitnehmerkündigung zu qualifizierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses könne nicht separat, sondern müsse im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses insgesamt betrachtet werden.

Somit sei auch diese Abfindung ermäßigt nach § 34 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 2 und § 24 Nr. 1 a Einkommensteuergesetz (EStG) zu besteuern.

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.