

NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

Februar 2022

Aktuelle Rechtsprechung zum Individual-Arbeitsrecht

„Volles Haus“ bei den Arbeitgeberverbänden Ruhr/Westfalen. Dank Corona natürlich weiterhin nicht im wörtlichen Sinn, sondern im digitalen Raum beim Online-Seminar zur „Aktuellen Rechtsprechung zum Individual-Arbeitsrecht“. Knapp 70 Teilnehmende verfolgten die Ausführungen von Dr. Guido Jansen, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Hamm zu Themen wie „Urlaub, vertraglichen Ausschlussfristen, Entgeltfortzahlung bei Krankheit, verhaltensbedingten Kündigungen, betriebsbedingten Kündigungen etc..“

Ein arbeitsrechtlich spannendes Programm erwartete die Teilnehmenden des Online-Seminars.

WAS SIE ERWARTET

- Urlaub
- Vertragliche Ausschlussfristen
- Altersgrenze
- Entgeltfortzahlung bei Krankheit
- Verhaltensbedingte Kündigung
- bEM und krankheitsbedingte Kündigung
- Betriebsbedingte Kündigung
- Aufhebungsvertrag
- AGG
- Abmahnung
- Schadensersatz bei Verstoß gegen die DSGVO
- Corona
- Verschiedenes



Guido Jansen



Martin Beckschulze

„Der besondere Mehrwert dieser Veranstaltungen liegt in der Praxisnähe. Ein Richter des LAG spricht über kürzlich ergangene Rechtsprechung und ist offen für weitergehende Fragen“, so Verbandsjurist und Organisator Martin Beckschulze zu Beginn. Schwerpunkt der Veranstaltung waren schließlich die verschiedenen Kündigungsthemen. Mit dem „eigentlich erfreulichen Thema Urlaub“ begann Dr. Guido Jansen seine Ausführungen und machte im weiteren Verlauf deutlich, welches Gewicht der richtigen Arbeitsvertragsgestaltung zukommen kann. „Etwa bei der Formulierung von Ausschlussfristen, bei denen der Arbeitgeber viel Gestaltungsspielraum hat. Und das auch beim Thema Urlaub. Denn alles, was über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgeht, können Sie individuell regeln, sofern es keine tarifliche Regelung gibt.“

Gleiches gilt etwa für Altersgrenzen. Denn ohne ausdrückliche Regelung endet das Arbeitsverhältnis nicht

automatisch mit Erreichen des Rentenalters. Eine passende Formulierung für diesen Passus: „Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vollendet. Zuvor kann es von beiden Seiten ordentlich gekündigt werden.“ In diesem Zusammenhang wies Verbandsjurist Martin Beckschulze auf die im agv-net abrufbaren aktuellen Musterverträge hin.

Krankheit und Entgeltfortzahlung

Im weiteren Verlauf ging Dr. Jansen auf Entscheidungen zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit ein. Einen Fall, den er im März 2021 entschied: Eine Klägerin war im Februar/März 2020 in einer Reha-Maßnahme aufgrund eines Erschöpfungssyndroms und war krankgeschrieben wegen „anderer neurotischer Störungen“. In der ersten Aprilwoche arbeitete die Klägerin bei

der Beklagten, an deren Ende ein Kritikgespräch mit dem Vorstand der Arbeitgeberin stattfand und ein Aufhebungsvertrag im Raum stand. Daraufhin war die Klägerin erneut vom 8. April bis zum 22. Mai krank geschrieben, woraufhin die Beklagte die Entgeltfortzahlung ab 8. April einstellte. Die Klägerin forderte diese jedoch für April 2020. Ihre Argumentation: Das Erschöpfungssyndrom bis Ende März habe die Ursache im privaten Umfeld gehabt, die AU ab 8. April aufgrund der beruflichen Situation mit anderen Symptomen. Die Klage wurde abgewiesen, da die AU infolge derselben Krankheit erfolgte. Und das dazwischenliegende freie Wochenenden dies nicht ändere, da sie laut Zeugenvernahme bei einer früheren Aufnahme der Arbeitstätigkeit auch am Wochenende krank gewesen wäre. Wiederholte Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit liegt vor, wenn Krankheit nicht vollständig ausgeheilt, sondern als Grundleiden latent weiter bestand, auch falls Krankheit in verschiedenen Erscheinungen zutage tritt und verschiedene Krankheitssymptome zur Folge hat. Das Grundleiden der Klägerin im vorliegenden Fall: sie reagierte besonders sensibel auf alltägliche Situationen. Die Krankheit hatte zwar unterschiedliche Auslöser, die aber auf derselben Grunddisposition beruhten.

Verhaltensbedingte Kündigung

Auf die unterschiedlichen Kündigungsgründe ging Dr. Jansen im Anschluss ein und startete mit Beispielen zur verhaltensbedingten Kündigung. Im dargestellten Fall hatte eine Beschäftigte des Landes Brandenburg zur Entsorgung vorgesehene PC-Teile mit geheimhaltungsbedürftigen Daten eigenhändig ausgebaut und an Dritte verkauft. Der Schaden der Arbeitgeberin war gleich null, da die entwendeten Teile der Entsorgung zugeführt werden sollten. Im vorliegenden Fall ist aber der Vertrauensbruch schwerwiegender als der geldwerte Schaden. „Der Umstand, dass der Kläger ohne Nachfrage der Auffassung war, er könne frei über das zur Entsorgung vorgesehene Eigentum des beklagten Landes disponieren und sich entsprechend verhalten hat, erschüttert das Vertrauensverhältnis eklatant. Dieses Vertrauensverhältnis ist Grundlage einer Zusammenarbeit der Vertragsparteien im Arbeitsverhältnis und ist von herausgehobener Bedeutung, wenn eine typischerweise im Arbeitsverhältnis zu verrichtende Aufgabe betroffen ist und damit kein außergewöhnlicher Einzelfall vorliegt“, erklärte Dr. Jansen und fuhr fort: „In einem solchen Fall ist auch eine Abmahnung entbehrlich, da in einem so schwerwiegenden Fall eines Eigentumsdelikts und der damit verbundenen Erschütterung des Vertrauensverhältnisses nach objektivem Maßstab und für den Arbeitnehmer erkennbar eine Hinnaht dieses Verhaltens durch den Arbeitgeber ausgeschlossen ist.“

Nach der Mittagspause führte Dr. Jansen weiter durch jüngste Entscheidungen zu krankheitsbedingten,

betriebsbedingten und verhaltensbedingten Kündigungen. Im Anschluss erläuterte er anhand weiterer Praxisbeispiele, worauf bei der Ausgestaltung von Aufhebungsverträgen geachtet werden muss. Er führte die Unwirksamkeitsgründe für einen Aufhebungsvertrag auf (fehlende Schriftform, fehlende Geschäftsfähigkeit, Anfechtung wegen Inhalts-/Erklärungsirrtums oder Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung) und erklärte das Gebot des fairen Verhandeln. „Das Gebot fairen Verhandeln verpflichtet den Arbeitgeber nicht, eine für den Vertragspartner besonders angenehme Verhandlungssituation zu schaffen. Es geht vielmehr um das Gebot eines Mindestmaßes an Fairness im Vorfeld des Vertragsschlusses“, sagte Dr. Jansen. Eine Verhandlungssituation ist zum Beispiel dann als unfair zu bewerten, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht. Dazu zählt: Schaffung besonders unangenehmer Rahmenbedingungen, die erheblich ablenken oder sogar den Fluchtinstinkt wecken, Ausnutzung einer objektiv erkennbaren körperlichen oder psychischen Schwäche, Ausnutzung unzureichender Sprachkenntnisse oder Nutzung eines Überraschungsmoments (Überrumpelung).

Auch die Fallstricke beim Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz beleuchtete er mit jüngsten Entscheidungen des LAG Schleswig-Holstein und des Europäischen Gerichtshofs, ehe er zum Thema Abmahnung referierte. Zum Ende ging er auf jüngste pandemiebedingte Entscheidungen ein. Das LAG München hatte einen Fall zu entscheiden, bei dem ein Mitarbeiter coronabedingt für eine gewisse Zeit im Home-Office tätig war. Als der Arbeitgeber ihn anwies, wieder im Büro tätig zu werden, wehrte sich der Arbeitnehmer dagegen, er wollte weiter im Home-Office arbeiten. „Wenn Sie es einmal gestatten, im Home-Office zu arbeiten, müssen sie die Rücknahme der Gestattung begründen, einen Widerrufgrund angeben“, so Dr. Jansen. Dies gilt allerdings nicht, wenn Home-Office nur aufgrund der gesetzliche Regelung von § 28b Abs. 4 Infektionsschutzgesetz gewährt wird. „Dann kann das Home-Office auch ohne Widerrufgrund beendet werden“, ergänzte Martin Beckschulze. Im vorliegenden Fall war der Arbeitsort weder im Arbeitsvertrag noch kraft späterer ausdrücklicher oder stillschweigender Vereinbarung der Parteien auf die Wohnung des Verfügungsklägers festgelegt. Die Weisung habe also billiges Ermessen gewahrt, da zwingende betriebliche Gründe der Ausübung der Tätigkeit in der Wohnung entgegenstanden. Die technische Ausstattung am häuslichen Arbeitsplatz habe nicht der am Bürostandort entsprochen und der Arbeitnehmer habe nicht dargelegt, dass die Daten gegen den Zugriff Dritter und der in Konkurrenz tätigen Ehefrau geschützt waren.