

Arbeitsrecht aktuell **März/April 2022**

Aufhebungsvertrag – Gebot fairen Verhandeln

Ein Aufhebungsvertrag kann unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln zustande gekommen sein. Ob das der Fall ist, ist anhand der Gesamtumstände der konkreten Verhandlungssituation im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden. Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme seines Angebots abhängig macht, stellt für sich genommen keine Pflichtverletzung gemäß § 311 Abs. 2 Nr. 1 i. V. m. § 241 Abs. 2 BGB dar, auch wenn dies dazu führt, dass dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit verbleibt noch der Arbeitnehmer erbetenen Rechtsrat einholen kann. Die Entscheidungsfreiheit der Klägerin wurde nicht dadurch verletzt, dass die Beklagte den Aufhebungsvertrag entsprechend § 147 Abs. 1 Satz 1 BGB nur zur sofortigen Annahme unterbreitet hat und die Klägerin über die Annahme deswegen sofort entscheiden musste.

BAG, Urt. vom 24.02.2022, 6 AZR 333/21

Tarifliche Freistellungstage und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Der tarifliche Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, der an die Stelle des Anspruchs auf ein tarifliches Zusatzgeld nach dem TV T-ZUG tritt, wird nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer am Freistellungstag arbeitsunfähig erkrankt ist. Die Auslegung des MTV ergibt, dass der Anspruch auf Freistellung an Tagen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllt werden kann. Er besteht als originärer Erfüllungsanspruch fort und ist grundsätzlich nicht auf das Kalenderjahr befristet. Nur dann, wenn die Gewährung von Freistellungstagen aus personenbedingten Gründen – z. B. wegen einer lang andauernden Erkrankung – im gesamten (restlichen) Kalenderjahr nicht möglich ist, geht der Freistellungsanspruch unter. In einem solchen Fall lebt nach § 25.3 MTV im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld wieder auf.

BAG, Urt. vom 23.02.2022, 10 AZR 99/21

Fristlose Kündigung eines Betriebsrats bei der Robert Bosch GmbH wirksam

Wer im Rahmen eines von ihm angestrebten Gerichtsverfahrens bestimmte Schriftsätze der Gegenseite, in denen Daten, insbesondere auch besondere Kategorien personenbezogener Daten (Gesundheitsdaten), verarbeitet werden, der Betriebsöffentlichkeit durch die Verwendung eines zur Verfügung gestellten Links offenlegt und dadurch auch die Weiterverbreitungsmöglichkeit eröffnet, ohne dafür einen rechtfertigenden Grund zu haben, verletzt rechtswidrig und schuldhaft Persönlichkeitsrechte der in diesen Schriftsätzen namentlich benannten Personen. Der Kläger ist seit September 1997 bei der Robert Bosch GmbH (Beklagte) beschäftigt. Seit 2006 ist er Mitglied des Betriebsrats. Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung, zu der das Betriebsratsgremium seine Zustimmung erteilt hat. Die Beklagte begründet diese Kündigung damit, dass der Kläger mit der Veröffentlichung von Prozessakten aus einem vorherigen Kündigungsschutzverfahren zwischen den Parteien, insbesondere von Schriftsätzen der Beklagten, gegen Bestimmungen des Datenschutzrechts verstoßen habe. In den Schriftsätzen der Beklagten seien auch personenbezogene Daten, insbesondere auch Gesundheitsdaten, weiterer Mitarbeiter der Beklagten unter voller Namensnennung enthalten gewesen. Diese personenbezogenen Daten habe der Kläger einem größeren Verteilerkreis mithilfe eines Zugriffs auf eine sogenannte Dropbox offenbart.

LAG Baden-Württemberg, Urt. vom 25.03.2022, 7 Sa 63/21

Keine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages allein mit Scan der Unterschrift

Für eine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages reicht eine eingescannte Unterschrift nicht aus. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitsvertrag nur für einige wenige Tage geschlossen worden ist. Die vereinbarte Befristung sei mangels Einhaltung der gemäß § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz zwingend vorgeschriebenen Schriftform unwirksam. Schriftform im Sinne des § 126 Bürgerliches Gesetzbuch erfordere eine eigenhändige Unterschrift oder eine qualifizierte elektronische Signatur. Der vorliegende Scan einer Unterschrift genüge diesen Anforderungen nicht.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. vom 16.03.2022, 23 Sa 1133/21

Urlaub bei angeordneter Quarantäne

Die Arbeitgeberin hatte dem klagenden Arbeitnehmer, wie von ihm beantragt, Urlaub für den 23.12. bis 31.12.2020 genehmigt. Danach ordnete das Gesundheitsamt für den Kläger für den Zeitraum 21.12.2020 bis 04.01.2021 Quarantäne an. Die Beklagte zahlte für die beantragte Zeit Urlaubsentgelt und rechnete die Tage auf den Urlaubsanspruch des Klägers an. Der Kläger ist der Auffassung, dass sein Urlaubsanspruch insoweit nicht erfüllt worden sei und nach wie vor bestehe. Die Arbeitgeberin habe ihm für Dezember 2020 nicht wirksam Urlaub gewährt. § 9 BUrlG sei zumindest analog anzuwenden. Die häusliche Quarantäne stelle einen erheblichen Eingriff in die Grundrechte des Arbeitnehmers dar und sei mit den Einschränkungen bei „normaler Arbeitsunfähigkeit“ durchaus vergleichbar. Die Klage blieb ohne Erfolg, weil keine planwidrige Regelungslücke vorhanden ist. § 9 BUrlG ist nicht analog anwendbar.

LAG Schleswig-Holstein, Urt. vom 15.02.2022, 1 Sa 208/21

Beweis für den Zugang einer E-Mail

Den Absender einer E-Mail trifft gem. § 130 BGB die volle Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die E-Mail dem Empfänger zugegangen ist. Ihm kommt keine Beweiserleichterung zugute, wenn er nach dem Versenden keine Meldung über die Unzustellbarkeit der E-Mail erhält. Die Absendung der E-Mail begründet keinen Anscheinsbeweis für den Zugang beim Empfänger. Ob nach dem Versenden einer E-Mail die Nachricht auf dem Empfängerserver eingeht, sei nicht gewiss. Wie auch bei einfacher Post sei es technisch möglich, dass die Nachricht nicht ankommt. Dieses Risiko könne nicht dem Empfänger aufgebürdet werden. Denn der Versender wählt die Art der Übermittlung der Willenserklärung und trägt damit das Risiko, dass die Nachricht nicht ankommt. Um sicherzustellen, dass eine E-Mail den Adressaten erreicht hat, hat der Versender über die Optionsverwaltung eines E-Mail-Programms die Möglichkeit, eine Lesebestätigung anzufordern.

LAG Köln, Urt. vom 21.02.2022, 4 Sa 315/21

Hohe Abfindung wirksam vereinbart – kein Rückzahlungsanspruch

Die Stadt Iserlohn hat keinen Anspruch auf Rückzahlung einer Abfindung in Höhe von rund 265.000,00 €, welche sie einem Verwaltungsangestellten im Rahmen eines Aufhebungsvertrages zugesagt und später auch gezahlt hat. Der beklagte Verwaltungsangestellte war seit Januar 2008 bei der Stadt Iserlohn gegen ein monatliches Tarifentgelt in Höhe von rund 3.700,00 € brutto beschäftigt. Nach Differenzen mit Vorgesetzten schlossen beide einen Aufhebungsvertrag. Es folgten die Einleitung eines staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens gegen den damaligen Bürgermeister und den Bereichsleiter Personal sowie den Arbeitnehmer wegen Untreue bzw. der Beihilfe zur Untreue und das Eingreifen der Kommunalaufsicht. Die Klage der Stadt auf Rückzahlung der Abfindung hatte keinen Erfolg. Der Aufhebungsvertrag ist nicht gemäß § 74 Abs. 3 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) NRW unwirksam. Die mangelhafte Beteiligung des Personalrats gehe auf ein Versäumnis der Stadt zurück, weshalb sich diese auf eine daraus folgende Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrages nicht berufen könne.

LAG Hamm, Urt. vom 15.02.2022, 6 Sa 903/21

Kurierfahrer als Mitglied eines Wahlvorstands ist trotz Kündigung zu beschäftigen

Ein Arbeitnehmer eines Kurierdienstes und Mitglied des Wahlvorstands muss trotz ausgesprochener Kündigung vorläufig beschäftigt werden. Der Kurierdienst erklärte gegenüber einem als „Rider“ beschäftigten Arbeitnehmer eine außerordentliche Kündigung und macht zur Begründung geltend, der Rider habe sich an einem illegalen Streik beteiligt. Der Arbeitnehmer hat im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes seine weitere tatsächliche Beschäftigung verlangt und geltend gemacht, er müsse auch vor der bisher noch ausstehenden Entscheidung des Arbeitsgerichts über diese Kündigung vorläufig weiterbeschäftigt werden. Die Kündigung sei offensichtlich unwirksam, weil er Mitglied des Wahlvorstands für die anstehende Betriebsratswahl gewesen sei. Vor dem Landesarbeitsgericht bekam der Kläger recht. Es sei von einer offensichtlichen Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung auszugehen. Die aufgrund des Sonderkündigungsschutzes für eine Kündigung gemäß § 103 Absatz 2 a) Betriebsverfassungsgesetz erforderliche vorherige gerichtliche Zustimmungsersetzung liege nicht vor.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. vom 12.01.2022, 23 SaGa 1521/21

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm



Robert Runkel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig



Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm