

Nr. 01 / Januar 2022



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

IHK-Vollversammlungswahl 2022-2027	2
Unwirksame Befristung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund elektronischer Signatur.....	3
Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages.....	3
"Brückenteilzeit" - Nichteinhaltung der Ankündigungsfrist	4
Coronaquarantäne während des Urlaubs	5
Zweifel an AU-Bescheinigung bei gemeinsam eingereichter Krankschreibungen	6
VERANSTALTUNGEN	8
„Chancen und Risiken von Verantwortungseigentum im Unternehmen“	8
„Das neue Kaufrecht“	8

Die Kandidaten stehen fest!

Viele Unternehmerinnen und Unternehmer wollen Verantwortung für die Saarwirtschaft übernehmen und haben deshalb kandidiert. Nun steht fest, wer für welche Wahlgruppe bzw. Untergruppe bzw. Betriebsgrößenklasse kandidiert. Wir informieren Sie auf unserer Homepage unter wahl.saarland.ihk.de, wer für Ihre Branche in das Rennen um den Sitz in der Vollversammlung geht.

Wie läuft die Wahl ab?

Erstmals findet die Wahl als kombinierte Briefwahl und Onlinewahl ab. Die Wahlunterlagen werden allen Wahlberechtigten voraussichtlich ab dem 14. Februar einschließlich der Zugangsdaten für die Onlinewahl zugesandt. Die **Stimmabgabe** ist dann **ab Dienstag, 15. Februar, 9.00 Uhr bis Montag, 21. März, 16.00 Uhr** möglich. Nach dem Ablauf der Wahlfrist werden dann alle Stimmen ausgezählt und voraussichtlich am **Mittwoch, 23. März, das Wahlergebnis** ermittelt.

Wer hat die Kandidaten ausgesucht?

Die Wirtschaft selbst. Alle Kandidatinnen und Kandidaten haben sich selbst vorgeschlagen. Der IHK-Wahlausschuss hat alle eingegangenen Wahlvorschläge geprüft und in den Stimmzetteln aufgelistet. Es ist nun an der jeweiligen Branche selbst, ihre Vertreter in die Vollversammlung zu wählen.

Wen soll ich wählen? Ich kenne keinen Kandidaten!

Die 69 Sitze in der Vollversammlung werden in 24 Wahlgruppen, die jeweils eine Branche repräsentieren, vergeben. Alle Kandidatinnen und Kandidaten haben die Möglichkeit, sich über ein Portraitfoto, einem Wahlstatement, durch die Angabe der Unternehmenswebseite und durch die Möglichkeit der Angabe einer Mailadresse sich dem potenziellen Wähler näher vorzustellen. Nutzen Sie diese Angaben und lernen Sie so den einzelnen Kandidaten und die einzelne Kandidatin kennen.

Gibt es eine Wahlpflicht?

Nein, die Teilnahme an der Vollversammlungswahl ist nicht verpflichtend. Aber: Jede Unternehmerin und jeder Unternehmer kann mit ihrer/seiner Stimme mitbestimmen, wer die Interessen der jeweiligen Branche vertritt und auch, welche Entscheidungen in der Vollversammlung getroffen werden. Und: eine hohe Wahlbeteiligung stärkt die demokratische Legitimation der IHK und verleiht so der Stimme der Wirtschaft gegenüber Politik und Verwaltung ein größeres Gewicht.

Kontakt

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes

Wahlausschuss

Wahl-Hotline: +49 (0) 681 9520 – 600

E-Mail: wahl@saarland.ihk.de

Fax: +49 (0) 681 9520 – 690

Unwirksame Befristung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund elektronischer Signatur

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin genügt ein von beiden Seiten nur in elektronischer Form unterzeichneter befristeter Arbeitsvertrag den Formvorschriften für eine wirksame Vereinbarung einer Befristung nicht, der Arbeitsvertrag gilt als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Gemäß § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall haben der Arbeitnehmer und die Arbeitgeberin einen befristeten Arbeitsvertrag als Mechatroniker nicht durch eigenhändige Namensunterschrift auf dem Vertrag abgeschlossen, sondern unter Verwendung einer elektronischen Signatur. Das Arbeitsgericht hat entschieden, dass jedenfalls die hier verwendete Form der Signatur dem Schriftformerfordernis nicht genüge. Auch wenn man annehme, dass eine qualifizierte elektronische Signatur im Sinne des § 126a Bürgerliches Gesetzbuch zur wirksamen Vereinbarung einer Befristung ausreiche, liege in diesem Fall keine solche vor. Für eine qualifizierte elektronische Signatur sei eine Zertifizierung des genutzten Systems gemäß Artikel 30 der Verordnung (EU) vom 23. Juli 2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt erforderlich. Eine solche Zertifizierung durch die gemäß § 17 Vertrauensdienstgesetz zuständige Bundesnetzagentur biete das verwendete System nicht. Entsprechend sei die Vereinbarung der Befristung mangels Einhaltung der Schriftform unwirksam, der Arbeitsvertrag gelte gemäß § 16 Teilzeit- und Befristungsgesetz als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

ArbG Berlin, Urteil vom 28. September 2021, 36 Ca 15296/20

Quelle: PM des ArbG Berlin vom 26. Oktober 2021

Praxistipp: „Schriftform“ bedeutet, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag beide unterschreiben. Fax, Mail, SMS, auch wenn sie noch so oft in der Praxis genutzt werden, reichen nicht aus, um einen befristeten Arbeitsvertrag zustande kommen zu lassen.

Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages

Immer wieder beschäftigen sich Arbeitsgerichte mit der Wirksamkeit befristeter Arbeitsverträge. Der BAG hat in einem Urteil aus diesem Jahr klargestellt, dass für die Berechnung der zulässigen Höchstdauer für eine sachgrundlose Befristung nicht der Zeitpunkt des Vertragsschlusses entscheidend ist.

So kann bei einem sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass eine vor dem vereinbarten Vertragsbeginn liegende Schulungsreise dazu führt, dass das Arbeitsverhältnis bereits am Tag der Anreise beginnt. 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.

Der Kläger bewarb sich im Juli 2016 auf eine Stelle. Vor Beginn der Tätigkeit sollte der Kläger durch eine entsprechende Schulung gezielt auf die zukünftige Tätigkeit vorbereitet werden. Für die Kosten kam der Arbeitgeber auf. Die Schulung fand einen Tag vor Beginn des Arbeitsverhältnisses statt. Der Arbeitsvertrag wurde in der Folge

verlängert. Nach Ablauf der Befristung forderte der Kläger die Weiterbeschäftigung. Er ist der Ansicht, dass die Verlängerung der Befristung unwirksam war, da die zulässige zweijährige Höchstbefristungsdauer überschritten sei. Sein Arbeitsverhältnis habe bereits mit der Anreise zum Schulungsort begonnen.

Das ArbG und das LAG haben der Klage stattgegeben. Das BAG hat die Entscheidungen aufgehoben. Die zweijährige zulässige Höchstdauer der Befristung sei nicht überschritten. Aus dem Umstand, dass betrieblich veranlasste Reisezeiten im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses regelmäßig - vorbehaltlich einer abweichenden Vergütungsvereinbarung - vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellen, folgt nicht zugleich, dass die Anreise des Klägers zu der Schulung nur auf der Grundlage eines bestehenden Arbeitsverhältnisses möglich war.

Weiter stellt das Gericht klar, dass die Verlängerung noch vor Ende der Laufzeit des bisherigen Vertrags in schriftlicher Form vereinbart werden muss. Der Vertragsinhalt darf nicht geändert werden. Die Zuweisung einer anderweitigen Tätigkeit im Rahmen der Ausübung des Direktionsrechts erfordert jedoch keine Vertragsänderung und steht daher der Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht entgegen.

BAG; Urteil vom 28. April 2021, 7 AZR 212/20

Praxistipp: Befristete Arbeitsverträge können ohne sachlichen Grund geschlossen werden. Dann darf der Arbeitsvertrag die Gesamtdauer von zwei Jahren nicht übersteigen und keine Vorbeschäftigung beim Arbeitgeber bestanden hat. Das aktuelle Urteil macht deutlich, dass nicht jede Tätigkeit vor dem offiziellen Arbeitsbeginn schon den Start des Arbeitsvertrages bedeutet. So wurde insgesamt die 2-Jahres-Frist eingehalten. Wird sie ansonsten überschritten – egal um welche Zeitspanne es sich handelt – entsteht ein unbefristetes Arbeitsvertrag.

"Brückenteilzeit" - Nichteinhaltung der Ankündigungsfrist

Mit der Brückenteilzeit kann der Mitarbeiter befristet seine Arbeitszeit reduzieren, wenn im Unternehmen mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Das Gesetz sieht für das Antragsverfahren bestimmte Form- und Fristvorschriften vor. Unter anderem muss der Antrag spätestens drei Monate vor Beginn der Brückenteilzeit in Textform gestellt werden. Ein unter Verletzung der dreimonatigen Mindestankündigungsfrist gestellter Antrag auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a TzBfG kann nicht ohne weiteres als ein zum frühestmöglichen Zeitpunkt wirkendes Angebot verstanden werden. Eine solche Auslegung ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber aufgrund greifbarer Anhaltspunkte erkennen kann, ob der Arbeitnehmer die „Brückenteilzeit“ verkürzen oder verschieben möchte. Dies hat das BAG entschieden.

Die Klägerin war seit dem 1. Juni 2007 bei der Beklagten tätig. Für den Zeitraum vom 1. April 2012 bis zum 31. März 2020 vereinbarten die Klägerin und die Beklagte eine Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zunächst auf 35 Stunden und ab 2019 auf 33 Stunden.

Anfang Januar 2020 bat die Klägerin die Beklagte mit einem nicht unterzeichneten Schreiben um eine neuerliche Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit bis zum 31. März 2021. Die Beklagte lehnte den Antrag ab. Sie weiste im anschließenden Klageverfahren darauf hin, dass die Klägerin die dreimonatige Ankündigungsfrist nach §

9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zur Geltendmachung ihres Teilzeitverlangens nicht eingehalten habe.

Das BAG gab der Beklagten in der Revision Recht. Nach Ansicht des Gerichts sind die tatbestandlichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf sog. „Brückenteilzeit“ gemäß § 9a TzBfG nicht erfüllt. Die Klägerin hat die dreimonatige Mindestankündigungsfrist des § 9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht gewahrt. Dies hat zur Folge, dass ihr kein Anspruch auf Zustimmung der Beklagten zu einer zeitlich begrenzten Verringerung ihrer Arbeitszeit für den von ihr begehrten Zeitraum zustand.

Die Beklagte hat auch nicht auf die Einhaltung dieser Mindestfrist verzichtet. Der Verzicht muss nicht ausdrücklich und unmissverständlich erklärt werden. Davon ist auszugehen, wenn der Arbeitgeber das Teilzeitverlangen mit dem Arbeitnehmer ohne Vorbehalt erörtert. Dies hat das BAG in Fallkonstellationen angenommen, in denen der Arbeitgeber durch über die bloße Ablehnung des Antrags hinausgehende Erklärungen deutlich zum Ausdruck gebracht hat, sich nicht auf die Nichteinhaltung der Mindestankündigungsfrist berufen zu wollen. Dies geschah entweder dadurch, dass er sich in Kenntnis der Fristverletzung bereit erklärt hat, die Verringerung der Arbeitszeit mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, und diesen zusätzlich aufgefordert hat, die von ihm gewünschte exakte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben, um das Entgegenstehen von betrieblichen Gründen vorab prüfen zu können oder dadurch, dass er der Verringerung der Arbeitszeit zugestimmt und lediglich aus näher bezeichneten Gründen die begehrte Arbeitszeitverteilung abgelehnt hat. Dies war vorliegend nicht der Fall.

Entgegen der Auffassung der Klägerin kann ein unter Verletzung der Mindestankündigungsfrist gestellter Antrag auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit auch nicht als ein zum frühestmöglichen Zeitpunkt abgegebenes Angebot auf Änderung der Arbeitszeit umgedeutet werden. Dies ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber aufgrund greifbarer Anhaltspunkte erkennen kann, ob der Arbeitnehmer die „Brückenteilzeit“ verkürzen oder verschieben möchte.

BAG, Urteil vom 7. September 2021, 9 AZR 595/20

Praxistipp: Mehr Informationen zum Thema „[Teilzeitarbeit](#)“ finden Sie in unserem Infoblatt unter der [Kennzahl 67](#).

Coronaquarantäne während des Urlaubs

Das LArbG Düsseldorf hat entschieden, dass die Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer während des Urlaubs an Corona erkrankten Arbeitnehmerin erfordert, dass durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen ist, dass aufgrund der Erkrankung Arbeitsunfähigkeit gegeben ist.

Die Klägerin, eine Maschinenbedienerin in einem Produktionsbetrieb, befand sich in der Zeit vom 10.12.2020 bis zum 31.12.2020 in bewilligtem Erholungsurlaub. Nach einem Kontakt mit ihrer mit COVID-19 infizierten Tochter ordnete das Gesundheitsamt zunächst eine häusliche Quarantäne bis zum 16.12.2020 an. Bei einer Testung am 16.12.2020 wurde bei der Klägerin eine Infektion mit COVID-19 festgestellt. Daraufhin ordnete das Gesundheitsamt für die Klägerin mit Bescheid vom 17.12.2020 häusliche Quarantäne vom 06.12.2020 bis zum 23.12.2020 an. Das Schreiben enthielt den Hinweis, dass die Klägerin als Kranke im Sinne des § 2 Nr. 4 IfSG anzusehen sei. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch einen Arzt lag nicht vor.

Die Klägerin verlangt von ihrer Arbeitgeberin die Nachgewährung von zehn Urlaubstagen für die Zeit vom 10.12.2020 bis 23.12.2020. Sie meint, diese seien wegen der durch das Gesundheitsamt verhängten Quarantäne nicht verbraucht. Die Arbeitgeberin ist der Ansicht, dass sie den Urlaubsanspruch der Klägerin auch in diesem Zeitraum erfüllt habe. Der Landschaftsverband lehne in derartigen Fällen Erstattungsanträge mit der Begründung ab, dass für bereits genehmigten Urlaub kein Verdienstausschlag entstehe und die Voraussetzung für eine Erstattung nach dem Infektionsschutzgesetz deshalb nicht erfüllt sei.

Das LAG Düsseldorf hat ebenso wie das ArbG Oberhausen die Klage abgewiesen und dies mit der gesetzlichen Regelung in § 9 BUrlG begründet. Die Vorschrift unterscheidet zwischen Erkrankung und darauf beruhender Arbeitsunfähigkeit. Beide Begriffe sind nicht gleichzusetzen. Danach erfordert die Nichtanrechnung der Urlaubstage bei bereits bewilligtem Urlaub, dass durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen ist, dass aufgrund der Erkrankung Arbeitsunfähigkeit gegeben ist. Daran fehle es hier. Aus dem Bescheid des Gesundheitsamts ergibt sich lediglich, dass die Klägerin an COVID-19 erkrankt war. Eine Beurteilung der Arbeitsfähigkeit der Klägerin und dies durch einen Arzt wurde nicht vorgenommen.

Eine analoge Anwendung der gesetzlichen Regelung kommt nicht in Betracht. Nach der Konzeption des BUrlG fallen urlaubsstörende Ereignisse als Teil des persönlichen Lebensschicksals grundsätzlich in den Risikobereich des einzelnen Arbeitnehmers. Eine Erkrankung mit COVID-19 führt z.B. bei einem symptomlosen Verlauf nicht automatisch zu einer Arbeitsunfähigkeit. Es liegt damit bei einer COVID-19-Infektion keine generelle Sachlage vor, die eine entsprechende Anwendung von § 9 BUrlG rechtfertigt.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 15. Oktober 2021, 7 Sa 857/21

Quelle: PM des LArbG Düsseldorf vom 15. Oktober 2021

Zweifel an AU-Bescheinigung bei gemeinsam eingereichter Krankschreibungen

Der Beweiswert einer ärztlichen AU-Bescheinigung ist erschüttert, wenn die vom Arbeitgeber vorgetragene(n) Tatsache(n) zu ernsthaften Zweifeln an der Bescheinigung Anlass geben. Solche Tatsachen können u. a. auch die gemeinsame Krankschreibung mehrerer Arbeitnehmer für die Dauer eines vom Arbeitgeber widerrufenen Betriebsurlaubes sein. Dies hat das LAG Nürnberg entschieden.

Der Beklagte betreibt eine Allgemeinarztpraxis mit vier Mitarbeiterinnen und einer Auszubildenden. Er hatte für die Zeit vom 03.04. bis zum 13.04.2020 eine Praxisschließung geplant und allen Mitarbeiterinnen Urlaub erteilt. Da eine Mitarbeiterin im März an Corona erkrankte, sprach das örtliche Gesundheitsamt eine Quarantäneanordnung für alle Mitarbeiterinnen des Beklagten und ihn als Kontaktpersonen bis einschließlich 02.04.2020 aus. Die Mitarbeiterinnen arbeiteten in dieser Zeit von zu Hause aus und erledigten die Arbeiten, die trotz Praxisschließung möglich waren. Der Beklagte sah daraufhin von der Praxisschließung und dem angeordneten Urlaub ab. Die Mitarbeiterinnen teilten daraufhin mit, dass Sie aus gesundheitlichen Gründen nicht kommen könnten und legten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Der Beklagte kündigte der Klägerin fristlos, da er der Ansicht war, die Klägerin habe sich arbeitsunfähig krankschreiben lassen, ohne krank zu sein. Dies sei ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung.

Das Arbeitsgericht gab der Arbeitnehmerin Recht. Der Beweiswert der AU-Bescheinigung sei nicht erschüttert worden. Das LAG sah in der Berufung die außerordentliche Kündigung mangels wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB als unwirksam an, bejahte aber die Wirksamkeit der hilfsweise ordentlich ausgesprochen Kündigung.

Grundsätzlich kann das Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit einen wichtigen Grund darstellen, wenn der Arbeitnehmer unter Vorlage eines Attests der Arbeit fernbleibt und sich Entgeltfortzahlung gewähren lässt, obwohl es sich in Wahrheit nur um eine vorgetäuschte Krankheit handelt. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass der Arbeitgeber nicht arbeitsunfähig erkrankt war. Dies ist dem Beklagten nicht gelungen.

Der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommt ein hoher Beweiswert zu. Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert zu erschüttern, muss sich der Arbeitnehmer konkret zu seiner Erkrankung und der dadurch bedingten Arbeitsunfähigkeit einlassen. Gelingt dem Arbeitnehmer dieser konkrete Sachvortrag, ist wiederum der Arbeitgeber in der Darlegungs- und Beweislast, diesen konkreten Sachvortrag des Arbeitnehmers zu widerlegen.

Auf Grund des vorausgegangenen Widerrufs des Urlaubs war von einer Erschütterung des Beweiswertes der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auszugehen. Die vom Urlaubswiderruf betroffenen Arbeitnehmerinnen, die damit nicht einverstanden sind, erkranken arbeitsunfähig für einen Zeitraum, der bei allen drei Arbeitnehmerinnen den gesamten Urlaub vom ersten bis zum letzten Tag abdeckt. Diese gleichlaufenden besonderen Umstände lassen sich „nur schwer mit Launen des Zufalls in Einklang bringen“.

Aufgrund weiter Umstände ist es der Klägerin jedoch gelungen, den Gegenbeweis zu erbringen. Ein wichtiger Grund lag damit nicht vor.

LAG Nürnberg, Urteil vom 27. Juli 2021, 7 Sa 359/20

Praxistipp: Was bei „[Krankheit von Arbeitnehmern](#)“ gilt, können Sie in unserem Infoblatt unter der [Kennzahl 890](#) nachlesen.

VERANSTALTUNGEN

**„Chancen und Risiken von Verantwortungseigentum im Unternehmen“
Donnerstag, 17. Februar 2022, 18:00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen bis **16.02.2021** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

**„Das neue Kaufrecht“
Montag, 07. März 2022, 16:00-18:00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Referent: Herr Rechtsanwalt Matthias Brombach, teras Anwaltskanzlei, Brombach | Rechtsanwälte, Saarbrücken

Anmeldungen bis **04.03.2021** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de.

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020