

Nr. 10 / Oktober 2021



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

IHK-Vollversammlungswahl 2022-2027	2
Arbeitszeugnis - Beurteilung in Tabellenform	3
Schadensersatz wegen unterlassener Information über freie Arbeitsplätze	3
Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung nach Übernahme eines Zeitarbeitnehmers.....	4
Verständigungsvereinbarung zwischen der BRD und Luxemburg zur Besteuerung von Grenzpendlern wird verlängert.....	5
Kein Verfall des Rückzahlungsanspruchs bei erst nachträglich erkannter Fortsetzungserkrankung	5
Unterlassener Zwischenverdienst des Arbeitnehmers.....	6
VERANSTALTUNGEN	7
„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“	7
„Betriebsrentenrecht“	7
„Whistleblowing und Compliance“	7

IHK-Vollversammlungswahl 2022-2027

Ich will kandidieren, wie geht das?

Kandidieren ist ganz einfach. Jeder Wahlvorschlag ist ein Selbstvorschlag, der an den Wahlausschuss gesandt wird. Alle Formulare, die sich mit dem Wahlvorschlag befassen, sind im Formularcenter unter <https://wahl.saarland.ihk.de/startseite> eingestellt. Damit wollen wir Ihnen einen möglichst reibungslosen und unkomplizierten Ablauf der Kandidatur ermöglichen. Der Wahlvorschlag ist elektronisch ausfüllbar. Anschließend kann er gedruckt und entweder im Original per Post (IHK Saarland, Wahlausschuss, 66104 Saarbrücken) oder per Fax: 0681 9520-690 oder per Mail mit eingescanntem Dokument wahl@saarland.ihk.de dem Wahlausschuss zugesandt werden. Bei Fragen wenden Sie sich einfach an Ihre persönliche Wahl-Hotline: 0681 9520-600. Wir helfen Ihnen gerne.

Jede Kandidatur besteht aus zwei Teilen: Aus dem Wahlvorschlag selbst sowie der Persönlichen Erklärung. Der Wahlvorschlag muss enthalten: Familienname, Vorname, Geburtsdatum, Beruf oder Stellung im Unternehmen, Bezeichnung des IHK-zugehörigen Mitgliedsunternehmens und dessen Anschrift. Grundsätzlich ist nur zur Kandidatur berechtigt, wer eine entsprechende Führungsposition im Unternehmen innehat. Das ist der Inhaber, der Geschäftsführer, der Vorstandsvorsitzende oder auch der Prokurist. Es können auch Mitarbeiter mit Führungsposition kandidieren. Dann muss zusätzlich eine entsprechende Wahlvollmacht vorgelegt werden. Auch diese halten wir für Sie im Formularcenter bereit. Den Wahlvorschlag unterschreiben Sie als Kandidat selbst. Sie fügen außerdem noch eine Persönliche Erklärung bei, dass Sie zur Annahme der Wahl bereit sind und Ihnen keine Tatsachen bekannt sind, die Ihre Wählbarkeit nach der Wahlordnung der IHK ausschließen. Alle Daten, die wir von Ihnen benötigen, listen wir Ihnen auch noch einmal in unseren Anträgen auf.

Bis wann muss meine Kandidatur vorliegen?

Jedes wahlberechtigte Unternehmen kann **bis Donnerstag, 18. November 2021**, einen Wahlvorschlag für seine Wahlgruppe bzw. Untergruppe bzw. Betriebsgrößenklasse einreichen. Die fristgerecht eingegangenen Vorschläge werden vom Wahlausschuss überprüft. Ist der Wahlvorschlag fehlerhaft, gibt der Wahlausschuss jedem Kandidaten Hinweise, welche etwaigen Mängel innerhalb welcher Frist zu beseitigen sind. Der Wahlausschuss entscheidet abschließend über die Gültigkeit der eingereichten Wahlvorschläge und fasst diese zu der Kandidatenliste zusammen. Diese Liste ist Inhalt des Stimmzettels.

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

Arbeitszeugnis - Beurteilung in Tabellenform

Der Arbeitgeber erfüllt den Zeugnisanspruch eines Arbeitnehmers regelmäßig nicht dadurch, dass er Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis in einer an ein Schulzeugnis angelehnten tabellarischen Darstellungsform beurteilt. Vielmehr lassen sich die erforderlichen individuellen Hervorhebungen und Differenzierungen in der Beurteilung nur durch ein im Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis angemessen herausstellen. Dies hat das BAG entschieden.

Die Parteien streiten über Inhalt und Form eines Arbeitszeugnisses. Der Kläger war bei der Beklagten als Elektriker beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer Kündigung des Klägers. Der Beklagte stellte dem Kläger ein Arbeitszeugnis in Form eines Schulzeugnisses aus.

Das BAG gab der Klage Recht. Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis muss auch in seiner äußeren Form den Anforderungen entsprechen, wie sie im Geschäftsleben an ein Arbeitszeugnis gestellt und vom Leser als selbstverständlich erwartet werden. Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Klägers in Form einer tabellarischen Darstellung und Bewertung stichwortartig beschriebener Tätigkeiten nach „Schulnoten“ genügt nach Ansicht des BAG nicht den Anforderungen eines qualifizierten Zeugnisses nach §109 GewO.

Das qualifizierte Arbeitszeugnis ist ein individuell auf den einzelnen Arbeitnehmer zugeschnittenes Arbeitspapier, das dessen persönliche Leistung und sein Verhalten im Arbeitsverhältnis dokumentieren soll. Für den Zeugnisleser ist es von hohem Interesse, welche Einzelmerkmale für das konkrete Arbeitsverhältnis von besonderer Bedeutung waren und über welche besonderen Eigenschaften, Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer verfügt. Anhand dieser Angaben kann er erkennen, ob die durch das Zeugnis beurteilte Person über die erforderliche Qualifikation und Eignung für den von ihm zu besetzenden Arbeitsplatz verfügt. Ein Zeugnis, in dem - wie im vorliegend Fall - eine Vielzahl einzelner Bewertungskriterien gleichrangig nebeneinander aufgeführt und mit „Schulnoten“ bewertet werden, verfügt nicht über den erforderlichen Informationswert. Die prägenden Merkmale verlieren im Kontext der übrigen Bewertungskriterien ihre Bedeutung.

Nur dann sind sie geeignet, die besonderen Nuancen des beendeten Arbeitsverhältnisses darzustellen.

BAG, Urteil vom 27. April 2021, 9 AZR 262/20

Praxistipp: Es ist nicht leicht, ein Arbeitszeugnis zu formulieren. Was in ein Zeugnis gehört, haben wir Ihnen in unserem Infoblatt → **A12** „[Zeugnis](#)“, [Kennzahl 2353](#), zusammengestellt.

Schadensersatz wegen unterlassener Information über freie Arbeitsplätze

Nach § 7 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen. Ein Verstoß gegen diese Pflicht kann zu einem Schadensersatz führen. Damit hat sich der BAG in einem aktuellen Urteil auseinandergesetzt.

Die Klägerin war als Teilzeitbeschäftigte mit 19,5 Wochenstunden bei der Beklagten nun beschäftigt. Aufgrund mehrerer schriftlicher Änderungsverträge wurde die Arbeitszeit der Klägerin wiederholt befristet auf eine Vollzeitbeschäftigung (39 Wochenstunden) erhöht. Nachdem die Befristungen abgelaufen waren, beantragte die Klägerin erneut einer Erhöhung der Arbeitszeit. Die Beklagte teilte der Klägerin mit, dass Ihrem Antrag auf Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit nicht entsprochen werden könne, da keine entsprechenden Stellen bzw. Stellenanteile zur Verfügung stünden. Zu einem späteren Zeitpunkt stellte die Beklagte mehrere neue Sachbearbeiter - auch nach einem erneuten Antrag auf Erhöhung der Arbeitszeit der Klägerin - befristet ein. Mit Ablauf der jeweils vorgesehenen Befristungen wurden zwei Mitarbeiter unbefristet weiterbeschäftigt. Die Klägerin machte daraufhin gegenüber der Beklagten Schadensersatzansprüche geltend.

Das BAG hat den Anspruch auf Schadensersatz in der Revisionsinstanz abgelehnt. Voraussetzung für einen solchen Anspruch des Arbeitnehmers ist, dass dieser sich bei erfolgter Information durch den Arbeitgeber auf die Stelle beworben hätte und darlegt und ggf. beweist, dass er die Stelle auch tatsächlich hätte erhalten müssen. Nur in einem solchen Fall kann dem Arbeitnehmer durch den Verstoß ein Schaden entstehen. Der Anspruch nach § 9 TzBfG setzt voraus, dass der Arbeitgeber einen entsprechenden freien Arbeitsplatz zu besetzen hat, was vom Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen ist. Dies hat die Klägerin nicht getan. Da die ausgeschriebenen Stellen befristet ausgeschrieben waren, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Klägerin ihr unbefristetes Arbeitsverhältnis gegen ein befristetes Arbeitsverhältnis hätte eintauschen wollen.

BAG, Urteil vom 21. Januar 2021, 8 AZR 195/19

Praxistipp: Arbeitgebern ist daher in diesen Fällen zu raten, aktiv entsprechend über freie Arbeitsplätze zu informieren.

Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung nach Übernahme eines Zeitarbeitnehmers

Immer wieder beschäftigen sich Arbeitsgerichte mit der Frage, ob nach der Übernahme eines Leiharbeitnehmers durch den Entleiher die Vereinbarung einer sachgrundlosen Befristung zulässig ist. Dagegen gerichtete Klagen auf Feststellung einer unbefristeten Beschäftigung scheiterten bisher. So auch im vorliegenden Fall.

Die Klägerin arbeitete bei der Beklagten über eine Zeitarbeitsfirma von Dezember 2017 bis 01.06.2018. Am 01.06.2018 schlossen die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag, der im Anschluss um 5 Monate verlängert wurde. Die Klägerin wendet sich gegen die Wirksamkeit der Befristung.

Das LAG hat in der Berufung entschieden, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der wirksamen Befristung geendet hat. Das Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 Abs 2 S. 1 TzBfG, nach dem eine Befristung unzulässig sei, wenn mit dem gleichen Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, sei nicht verletzt. Der Ausschlussbestand des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist nur erfüllt, wenn auf beiden Seiten Identität der Arbeitsvertragsparteien bestanden hat. Dies war vorliegend nicht der Fall.

Dies kann etwa der Fall sein, wenn durch das Zusammenwirken von mehreren rechtlich und tatsächlich verbundene Arbeitgebern das Anschlussverbot umgangen werden soll. Eine solche missbräuchliche Befristung war nicht erkennbar. Nach Auffassung des Gerichts handelt es sich vorliegend um eine durch den Arbeitgeber vorgenommene rechtliche Gestaltungsmöglichkeit im Rahmen der geltenden Gesetze.

LAG Nürnberg, Urteil vom 25. Februar 2021, 5 Sa 396/20

Praxistipp: Mehr Informationen zur Befristung von Arbeitsverträgen finden Sie in unserem Infoblatt → **A41** „[Befristete Arbeitsverträge](#)“ unter der [Kennzahl 67](#) bereit.

Verständigungsvereinbarung zwischen der BRD und Luxemburg zur Besteuerung von Grenzpendlern wird verlängert

Die am 7. Oktober 2020 abgeschlossene Verständigungsvereinbarung zwischen dem Großherzogtum Luxemburg und der Bundesrepublik Deutschland zur Vermeidung der Doppelbesteuerung und Verhinderung der Steuerhinterziehung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen verlängert sich bis zum 31. Dezember 2021.

Den Text der Absprache finden Sie [hier](#).

Kein Verfall des Rückzahlungsanspruchs bei erst nachträglich erkannter Fortsetzungserkrankung

Eine in Unkenntnis einer Fortsetzungserkrankung geleistete Entgeltfortzahlung kann der Arbeitgeber auch dann zurückverlangen, wenn der Arbeitsvertrag eine Ausschlussklausel vorsieht. Die Ausschlussfrist fängt in diesem Fall erst an zu laufen, wenn der Arbeitgeber Kenntnis von den Tatsachen hat, die den Anspruch begründen. Das hat das BAG entschieden.

Die Parteien streiten über die Rückzahlung geleisteter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die Beklagte war von 20. Dezember 2016 bis 6. Januar 2017, vom 11. bis 20. Januar 2017 und vom 20. Februar 2017 bis 24. März 2017 arbeitsunfähig erkrankt. Mit Erstbescheinigung wurde ihr eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit für die Zeit vom 10. bis zum 21. April 2017 und anschließend durch Folgebescheinigungen eine fortbestehende Arbeitsunfähigkeit bis zum 12. Mai 2017 attestiert. Die Klägerin zahlte die Vergütung für die Zeit bis einschließlich zum 12. Mai 2017. Später teilte die Krankenkasse der Beklagten mit, dass sie aufgrund anzurechnender "Vorerkrankungen" für die Zeit vom 10. April bis zum 12. Mai 2017 Krankengeld nachzahlen werde. Die Klägerin forderte darauf Rückzahlung der zu viel geleisteten Vergütung von der Klägerin. Die Beklagte beruft sich darauf, dass der Arbeitsvertrag eine Ausschlussklausel vorsieht, wonach sämtliche Ansprüche sechs Monate nach Fälligkeit verfallen.

Das BAG hat der Klage in der Revision stattgegeben und die Klägerin zur Rückzahlung verpflichtet. Der Anspruch sei nicht verfallen. Er ist zwar mit der Auszahlung der Vergütung für die Monate April und Mai 2017 entstanden, aber frühestens im Zeitpunkt des Zugangs des Schreibens der Krankenkasse fällig geworden. Vorher hatte der Kläger vom Bestehen einer Fortsetzungserkrankung keine Kenntnis. Er hat es auch nicht schuldhaft versäumt, sich Kenntnis von den Voraussetzungen des Rückzahlungsanspruchs zu verschaffen.

Da die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen keine Angaben über die Ursachen der Erkrankung enthalten, war es dem Kläger nicht möglich zu erkennen, ob eine frühere und eine erneute Arbeitsunfähigkeit der Beklagten auf verschiedene Krankheiten oder dieselbe Krankheit zurückzuführen waren. Eine Verpflichtung, bei der Beklagten nachzufragen, ob eine Fortsetzungserkrankung vorliege, bestand nicht.

BAG, Urteil 31. März 2021, 5 AZR 197/20

Praxistipp: Mehr Informationen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hält unser Infoblatt → **A39** „[Krankheit von Arbeitnehmern](#)“ unter der [Kennzahl 890](#) bereit.

Unterlassener Zwischenverdienst des Arbeitnehmers

Befindet sich der Arbeitgeber nach dem Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines Betriebsübergangs im Annahmeverzug, muss sich der Arbeitnehmer nach § 615 S. 2 BGB böswillig unterlassenen anderweitigen Erwerb anrechnen lassen, wenn er das Angebot des Arbeitgebers, bei dem Erwerber im Wege der befristeten Arbeitnehmerüberlassung die bisherige Tätigkeit zu im Übrigen unveränderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen, nicht annimmt. Das hat das BAG entschieden.

Im Rahmen eines Unternehmensverkaufs wurde die Klägerin über den anstehenden Betriebsteilübergang und über ihr Widerspruchrecht informiert. Die Klägerin widersprach dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses. Die Beklagte wies darauf hin, dass im Falle eines Widerspruchs gegen den Betriebsübergang die bei der Erwerberin entstehende Vakanz für einen Zeitraum von zwölf Monaten im Wege der Arbeitnehmerüberlassung kompensiert werden soll. Sie bot daher der Klägerin an, zu ansonsten unveränderten Bedingungen mit ihrer bisherigen Tätigkeit als Leiharbeiterin bei der Erwerberin zu arbeiten. Das lehnte die Klägerin ab. Die Beklagte informierte die Klägerin darüber, sie wegen des Teilbetriebsübergangs nicht mehr beschäftigen und keinen Zugang zu den Betriebsstätten ermöglichen zu können. Weil sie das Angebot einer zumutbaren und gleichwertigen Beschäftigung abgelehnt habe, werde die Klägerin ab diesem Zeitpunkt keine Gehaltszahlungen mehr erhalten. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis. Die Klägerin fordert Vergütung für die Zeit des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Das BAG lehnte einen Anspruch auf Vergütung ab. Sie muss sich nach § 615 S. 2 BGB das anrechnen lassen muss, was sie zu erwerben böswillig unterlassen hat. Ein Arbeitnehmer unterlässt böswillig iSd. § 615 S. 2 BGB anderweitigen Verdienst, wenn er zumutbare anderweitige Arbeit nicht aufnimmt oder die Aufnahme der Arbeit bewusst verhindert. Die von der Beklagten angebotene, auf zwölf Monate befristete anderweitigen Beschäftigung war als solche der Klägerin an sich zumutbar. Es sollten sich weder die Art der Tätigkeit, noch der Arbeitsort, noch die von der Klägerin bezogene Vergütung ändern. Sie hätte nicht vorübergehend in ein „klassisches“ Leiharbeitsverhältnis wechseln müssen, sondern lediglich ihre bisherige Arbeitsleistung zu den bisherigen Konditionen für einen Dritten erbringen müssen.

BAG, Urteil vom 19. Mai 2021, 5 AZR 420/20

VERANSTALTUNGEN

**„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“
Dienstag, 2. November 2021, 17.00 bis 19.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Referent: Herr Guido Badjura, DATEV eG, Düsseldorf

Gemeinschaftsveranstaltung der IHK Saarland, der Steuerberaterkammer Saarland und der Datev eG

Anmeldungen bis 01.11.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

**„Betriebsrentenrecht“
Donnerstag, 4. November 2021, 14.00 bis 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken

Anmeldungen bis 03.11.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

**„Whistleblowing und Compliance“
Montag, 15. November 2021, 16.00 bis 17:30 Uhr, Onlineveranstaltung, IHK Trier**

Referent: Herr Rechtsanwalt Prof. Dr. Martin Spaetgens, Fachanwalt für Arbeits- und Medizinrecht sowie Handels- und Gesellschaftsrecht, Kanzlei Spaetgens Rechtsanwälte, Trier

Anmeldungen bis 08. November 2021 unter folgendem Link: https://www.ihk-trier.de/p/Webinar_zu_Whistleblowing_und_Compliance-9-22341.html

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