



In dieser Ausgabe:

BAG: Einführung einer elektronischen Zeiterfassung	2
Annahmeverzug nach Vorlage eines negativen Coronatests	2
Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs	3
Verhaltensbedingte Kündigung in beharrlicher Arbeitsverweigerung	3
Rückzahlung von Fortbildungskosten	4
VERANSTALTUNGEN	5
Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht: Arbeitszeugnis: Wer schreibt, bleibt!?	5

BAG: Einführung einer elektronischen Zeiterfassung

Nachdem der EuGH (Urteil vom 14.05.2019, C-55/18) bereits 2019 entschieden hat, dass Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, „ein objektives, verlässliches und zugängliches System“ der Arbeitszeitmessung einzuführen, hat sich das BAG dieser Ansicht jetzt angeschlossen. Gegenstand des Rechtsstreits waren Unstimmigkeiten zwischen einem Betriebsrat und dem Arbeitgeber bzgl. der Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems. Der Betriebsrat verlangte festzustellen, dass ihm ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems zusteht.

Das BAG hat entschieden, dass Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet sind, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Aufgrund dieser gesetzlichen Pflicht kann der Betriebsrat die Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht mithilfe der Einigungsstelle erzwingen. Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG besteht nur, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist.

BAG, Beschluss vom 13. September 2022, 1 ABR 22/21

Praxistipp: Bisher waren Unternehmen nur in bestimmten Fällen verpflichtet, die Arbeitszeit aufzuschreiben. Die rechtlichen Anforderungen an die Zeiterfassung sind noch unklar. Klarheit soll eine Gesetzesänderung bringen. Wann diese kommt, ist ebenfalls unklar.

Annahmeverzug nach Vorlage eines negativen Coronatests

Erteilt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der aus einem Risikogebiet zurückkehrt, ein 14-tägiges Betretungsverbot für das Betriebsgelände, obwohl der Arbeitnehmer entsprechend den Coronavorgaben bei der Einreise aufgrund eines aktuellen negativen PCR-Tests keine Absonderungspflicht unterliegt, schuldet der Arbeitgeber grundsätzlich Vergütung wegen Annahmeverzugs.

Der betroffene Arbeitnehmer flog während eines Urlaubs zur Beerdigung seines Bruders in die Türkei, die zu dieser Zeit als Risikogebiet ausgewiesen war. Nach Ankunft in Deutschland unterzog er sich einem PCR Test, der negativ war. Das Hygienekonzept des Arbeitgebers ordnete eine 14-tägige Quarantäne mit Betretungsverbot für Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet an. Für diese Zeit besteht laut Hygienekonzept kein Entgeltanspruch. Zum damaligen Zeitpunkt bestand entsprechend der gesetzlichen Coronaregelungen keine Pflicht für Personen, die aus einem Risikogebiet zurückkehren, ein negatives PCR- Ergebnis nach der Einreise nachzuweisen. Nachdem der Arbeitnehmer auf dem Betriebsgelände erschien, verweigerte der Arbeitgeber ihm den Zutritt zum Betrieb und zahlte keine Arbeitsvergütung.

Das BAG hat in der Revision entschieden, dass sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug befand. Der Arbeitgeber hätte die Arbeitsleistung annehmen müssen. Das Betretungsverbot führte nicht zur Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers, weil die Ursache der Nichterbringung der Arbeitsleistung vom Arbeitgeber selbst gesetzt wurde.

BAG, Urteil vom 10. August 2022, 5 AZR 154/22

Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs

Arbeitszeitbetrug ist ein häufiger Grund für eine (fristlose) Kündigung von Mitarbeitern. So rechtfertigt auch die hartnäckige Missachtung der Anweisung, sich bei Raucherpausen auszustempeln, eine fristlose Kündigung. Das hat das LAG Thüringen entschieden.

Im vorliegenden Fall hatte sich die Mitarbeiterin nicht jedes Mal „ausgeloggt“, wenn sie eine Raucherpause einlegte. In einer für den Betrieb geltenden Dienstvereinbarung wurde geregelt, dass Pausen im Zeiterfassungssystem zu erfassen sind. Dazu gehören laut Vereinbarung auch Raucherpausen. Nachdem dem Arbeitgeber Unstimmigkeiten auffielen, wurde die Mitarbeiterin um Stellungnahme gebeten. Die Mitarbeiterin räumte Fehlzeiten ein und gelobte Besserung. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin fristlos.

Das LAG gab dem Arbeitgeber in der Berufung Recht. Die Kündigung ist als verhaltensbedingte Kündigung wegen beharrlicher Verstöße gegen Dokumentationspflichten und daraus folgenden Arbeitszeitbetrugs gerechtfertigt. Ein Arbeitszeitbetrug, bei dem ein Mitarbeiter vortäuscht, für einen näher genannten Zeitraum seine Arbeitsleistung erbracht zu haben, obwohl dies tatsächlich nicht oder nicht in vollem Umfang der Fall ist, stellt eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung dar und rechtfertigt eine fristlose Kündigung. Ebenso ist die hartnäckige Missachtung der Anweisung, bei Raucherpausen auszustempeln, geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu begründen.

Das Gericht stellte auch klar, dass eine Nikotinsucht allenfalls die Anzahl der Raucherpausen erklären mag, nicht jedoch die Verletzung der Pflichten zu deren ordnungsgemäßer Dokumentation. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es bei bewusst falschen Angaben hinsichtlich der Arbeitszeit oder bei mehrfachen nicht unerheblichen Falschaufzeichnungen nicht mehr.

LAG Thüringen, Urteil vom 3. Mai 2022, 1 Sa 18/21

Verhaltensbedingte Kündigung bei beharrlicher Arbeitsverweigerung

Die beharrliche Weigerung eines Arbeitnehmers, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu bringen, ist ein geeigneter Kündigungsgrund. Dabei ist auch irrelevant, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung aufgrund eines Rechtsirrtums nicht erbringt.

Im vorliegenden Fall wollte eine Arbeitnehmerin nach Beendigung der genommenen Pflegezeit ihre Arbeitszeit verringern. Die Verringerung wurde abgelehnt. Daraufhin teilte die Arbeitnehmerin ihrem Arbeitgeber mit, dass es ihr nicht möglich sei, nach Beendigung der Pflegezeit ihre Arbeit wieder aufzunehmen. Eine Kündigung wurde nicht ausgesprochen. Die Arbeitnehmerin erschien nach Ende der Pflegezeit nicht zur Arbeit. In der Folgezeit legte sie mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Im Anschluss teilte sie mit, dass sie von ihrem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch mache, da sie für – angeblich – 2 Monate keine Entgeltfortzahlung erhielt. Die Arbeit nahm sie auch in der Folgezeit nicht auf. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber.

Das LAG Nürnberg sah die Kündigung als wirksam an. Verweigert der Mitarbeiter die Erbringung seiner Arbeitsleistung, weil er von seinem Zurückbehaltungsrecht Gebrauch macht, rechtfertigt dies eine – sogar fristlose – Kündigung.

Der Arbeitnehmerin stand kein Zurückbehaltungsrecht zu. Der Grundsatz von Treu und Glauben verbietet es nach der Rechtsprechung des BAG, dass der Mitarbeiter seinen Arbeitsleistung wegen eines verhältnismäßig geringfügigen Lohnanspruches zurück zu halten. Die Grenze der Geringfügigkeit ist bei einem Zahlungsrückstand von eineinhalb bis zwei Monatsvergütungen überschritten. Dies war vorliegend nicht der Fall. Der Irrtum über das Zurückbehaltungsrecht ist irrelevant.

LAG Nürnberg, Urteil vom 1. Juni 2021, 7 Sa 473/20

Rückzahlung von Fortbildungskosten

Arbeitgeber übernehmen oft die Fortbildungskosten für ihre Mitarbeiter. Um als Arbeitgeber auch in den Genuss der Fortbildung zu kommen, werden Zusatzvereinbarungen getroffen, wonach die Rückzahlung der Fortbildungskosten an bestimmte Bedingungen geknüpft wird. Solche Rückzahlungsklauseln sind immer wieder Gegenstand von Gerichtsentscheidungen. Denn: Die Rückzahlungspflicht darf nicht an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist geknüpft werden. Vielmehr muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden.

Im entschiedenen Fall übernahm eine Reha-Klinik Fortbildungskosten in Höhe von 4.090 €. Vertraglich wurde vereinbart, dass sich der Mitarbeiter für mindestens 6 Monate an die Klinik bindet. Für jeden Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fortbildung sollen 1/6 des gesamten Rückzahlungsbetrages erlassen werden.

Der Mitarbeiter schloss die Fortbildung erfolgreich ab. Kurz darauf kündigte er das Arbeitsverhältnis. Die Reha-Klinik fordert anteilige Rückzahlung der Fortbildungskosten. Der Mitarbeiter sah die Klausel als unwirksam an.

Das BAG hat einen Anspruch auf Rückzahlung abgelehnt. Die Rückzahlungsklausel sei unwirksam. Sie knüpft an sämtliche Eigenkündigungen des Arbeitnehmers, die nicht auf einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund beruhen an. Der Anwendungsbereich der Klausel erstreckt sich damit auch auf eine Kündigung, die der Arbeitnehmer ausspricht, weil er unverschuldet und ohne Verursachungsbeitrag des Arbeitgebers aus Gründen in seiner Person dauerhaft nicht (mehr) in der Lage ist, die Qualifikation, die er mit der vom Arbeitgeber finanzierten Weiterbildung erworben hat, im Rahmen der vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu nutzen. Da die Klausel nicht „teilbar“ ist, ist die Klausel insgesamt unwirksam.

BAG, Urteil vom 1. März 2022, 9 AZR 260/21

Praxistipp: Vorsicht bei der Formulierung von Rückzahlungsklauseln! Die Rechtsprechung hat hierzu eine formale Anforderungen aufgestellt. Werden diese nicht eingehalten, ist die Klausel insgesamt unwirksam und es besteht kein Anspruch auf Rückzahlung.

VERANSTALTUNGEN

**Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht: Arbeitszeugnis: Wer schreibt, bleibt!?
Dienstag, 08. November 2022, 08.30 - 09.30 Uhr, Onlineveranstaltung**

Anmeldungen **bis 07. November 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

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