

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem ersten Newsletter im Jahr 2022 möchten wir Sie über Änderungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung informieren und Sie damit bei Ihrer wichtigen und anspruchsvollen Arbeit unterstützen. Zudem gibt es Aktuelles aus dem Arbeitgeberverband Der PARITÄTische Tarifgemeinschaft e.V. zu berichten.

Geplant ist die Veröffentlichung des Newsletters circa alle 4 Monate.

Gerne können Sie sich an uns wenden, wenn Sie arbeitsrechtliche Fragen haben oder Informationen zur Tarifarbeit wünschen.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr PTG- TEAM

Sebastian Jeschke
Geschäftsführung

Sandy Martak
Assistentin der Geschäftsführung

Sandra Taubert
Sekretariat der Geschäftsführung

Karina Schulze
Rechtsreferentin **Berlin**

Fabienne Buchardt
Rechtsreferentin **Wuppertal**

Giusie Avellino-Winkler
Rechtsreferentin **Mainz**

Rubriken

I. [aktuelles aus dem Verein, Seite 3](#)

II. [aktuelle gesetzliche Änderungen:](#)

- [Mindestlohn, Seite 8](#)
- [Betriebsrätemodernisierungsgesetz, Seite 9](#)

III. [aktuelles aus der Rechtsprechung:](#)

- [Verweigerung der Testung \(LAG München vom 26.10.2021 - 9 SA 332/21\), Seite 12](#)
- [Kündigung bei Maskenverweigerung \(LArbG Berlin-Brandenburg vom 07.10.2021 - 10 SA867/21\), Seite 12](#)
- [Verhaltensbedingte Kündigung wegen verweigerter Schnelltestung \(ArbG Hamburg vom 24.11.2021 - 27 CA 208/21\), Seite 13](#)
- [Weg vom Bett ins Homeoffice gesetzlich unfallversichert \(BSG vom 08.12.2021 - B2 U4/21 R\), Seite 18](#)
- [Tarifunfähigkeit der DHV \(BAG, Beschluss vom 22.6.2021 - 1 ABR 28/20\), Seite 19](#)

In dieser Ausgabe des Newsletters berichten wir in der Rubrik „Aktuelle gesetzliche Änderungen“ unter anderem über:

- Gesetzliche Neuregelungen im Bereich Gesundheit und Pflege zum 01.01.2022 (Stichwort Pandemie-bedingte Sonderregelungen, E-Rezept)
- das Teilhabestärkungsgesetz und
- Änderungen bei den Arbeitgeberanteilen zur Arbeitslosenversicherung
- den [Mindestlohn](#)
- das [Betriebsrätemodernisierungsgesetz](#)

In der Rubrik „Aktuelles aus der Rechtsprechung“ stellen wir Ihnen folgende Urteile vor:

- Urteil im Zusammenhang mit dem Arbeitszeugnis:
 - Dankesformel im Arbeitszeugnis (LAG München vom 15.7.2021 - 3 Sa 188/21)
- Urteile im Zusammenhang mit Corona:
 - Verweigerung der [Testung](#) (LAG München vom 26.10.2021 - 9 SA 332/21)
 - Kündigung bei [Maskenverweigerung](#) (LArbG Berlin-Brandenburg vom 07.10.2021 - 10 SA867/21)
 - Verhaltensbedingte Kündigung wegen verweigerter [Schnelltestung](#) (ArbG Hamburg vom 24.11.2021 - 27 CA 208/21)
- Urteil aus dem Bereich der Arbeitsunfähigkeit
 - Nachgewährung von Urlaubstagen bei Quarantäne aufgrund Coronainfektion, Nichtvorliegen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (LAG Köln vom 16.12.2021 - 2 Sa 488/21)
- Urteil aus dem Bereich Teilzeitbeschäftigung
 - Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei der Zahlung von Überstundenzuschlägen (BAG vom 28.10.2021 - 8 AZR 370/20)
- Urteile aus dem Bereich Urlaubsanspruch
 - Keine unbegrenzte Übertragbarkeit von Urlaubsansprüchen bei Langzeit erkrankten Arbeitnehmenden (ArbG Köln vom 30.9.2021 - 8 Ca 2545/21)
 - Kürzung des Urlaubsanspruchs während der Elternzeit (LArbG Baden-Württemberg vom 16.09.2021 - 4 Sa 62/20)
 - Entgelt während des bezahlten Jahresurlaubs (Pressemitteilung des EuGH vom 09.12.2021- C-217-20)
- Urteil aus dem Bereich des Unfallversicherungsrechts
 - Weg vom Bett ins [Homeoffice](#) gesetzlich unfallversichert (BSG vom 08.12.2021 - B2 U4/21 R)
- Urteil aus dem Bereich der Teilzeitbefristung
 - unwirksame Befristung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund elektronischer Signatur (ArbG Berlin vom 28.9.2021 - 36 Ca 15296/20)
- Urteil aus dem Bereich Tarifvertrag
 - [Tarifunfähigkeit](#) der DHV (BAG, Beschluss vom 22.6.2021 - 1 ABR 28/20)

I. Aktuelles aus dem PARITÄTische Tarifgemeinschaft e.V.

1. Aktuelles aus den Bundesländern

Brandenburg

Am 09. Juni 2021 wurde ein Tarifabschluss in Brandenburg mit ver.di erreicht. Dabei haben sich die Mitglieder der PTG mit der Gewerkschaft ver.di auf deutliche Verbesserungen der Entgelte der Beschäftigten geeinigt.

Das Verhandlungsergebnis setzt durch deutlich überdurchschnittliche Tabellensteigerungen Maßstäbe in der Sozialwirtschaft in Brandenburg. Mit der nun vorliegenden Tarifeinigung liegen die Tabellenentgelte z. B. in der Altenhilfe bereits über dem durchschnittlichen Einkommen vergleichbarer Beschäftigter in westdeutschen Bundesländern. Darüber hinaus wurden deutliche Verbesserungen für besonders belastete Beschäftigtengruppen vereinbart:

- Schichtzulage für Schichtarbeit: Erhöhung von 40 EUR auf 60 EUR monatlich
- Wechselschichtzulage für Wechselschichtarbeit: Erhöhung von 105 EUR auf 120 EUR monatlich

Die Jahressonderzahlung erhöht sich von 65% auf 70% und es wurde eine Sterbegeldregelung in den Tarifvertrag aufgenommen.

Baden-Württemberg

Es ist so weit!

Der Entwurf des Tarifvertrages Baden-Württemberg steht. Wir bedanken uns bei den Mitgliedern in Baden-Württemberg für Ihre Teilnahme an unseren:

- Tarif- Informationsveranstaltungen
- Auftaktveranstaltungen für Interessierte Mitglieder
- für die Beitritte der Träger
- Arbeitsgruppen zur Entwicklung von Tätigkeitsmerkmalen und Tabellen für die Bereiche
 - Allgemeiner Dienst
 - Wirtschaftsdienst
 - Altenhilfe und Pflege
 - Eingliederungshilfe
 - Kinder- und Jugendhilfe
 - Werkstatt
- Abstimmungen von Entwürfen eines RTV und eines ETV in 4 Terminen (15.09.2021, 30.09.2021, 07.10.2021 und 28.10.2021)

Das Jahr 2022 steht damit im Zeichen der Sondierung und Verhandlung mit der Gewerkschaft. Wir freuen uns auf diese spannende Zeit mit unseren Mitgliedern aus Baden-Württemberg.

Rheinland-Pfalz/Saarland

Geschafft!

Der Entwurf des Tarifvertrages Rheinland-Pfalz /Saarland steht.

Vielen Dank an unsere Mitglieder in Rheinland-Pfalz/Saarland, welche sich besonders aktiv eingebracht haben in

- Tarif- Infoveranstaltungen
- Auftaktveranstaltungen für Interessierte Mitglieder
- für die Beitritte der Träger
- die Arbeit in den Arbeitsgruppen zur Entwicklung von Tätigkeitsmerkmalen und Tabellen für die Bereiche (11.02.2021- 18.06.2021)
 - Allgemeiner Dienst
 - Wirtschaftsdienst
 - Altenhilfe und Pflege
 - Eingliederungshilfe
 - Kinder- und Jugendhilfe
 - Werkstatt
 - Rettungsdienst
 - Medizinische Rehabilitation /Medizinische Fachkräfte/Gesundheitsberufe
- die Abstimmung von Entwürfen eines RTV und eines ETV in 4 Terminen (14.09.2021, 29.09.2021, 26.10.2021, 09.11.2021)

Für das Jahr 2022 sind neben Feinabstimmungen des Tarifvertragsentwurfes die Sondierungsgespräche und die Tarifverhandlung mit der Gewerkschaft geplant.

Berlin

Fertig!

Ebenso wie in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz/ Saarland steht der Entwurf des Tarifvertrages Berlin. Wir danken den Mitgliedern in Berlin für ihr Engagement bei der Entwicklung des Entwurfes und freuen uns auf das Jahr 2022, welches ganz im Zeichen der Sondierungen und Verhandlungen steht.

Hamburg

Los gehts!

Wir freuen uns darüber, dass durch das engagierte Einbringen unserer Mitglieder in Hamburg, in den unterschiedlichsten Veranstaltungen und Arbeitsgruppen, ein Tarifvertragsentwurf erstellt werden konnte, der explizit auf die Gegebenheiten Hamburgs eingeht. Los geht es in diesem Jahr mit den Sondierungen und den Verhandlungen mit der Gewerkschaft. Wir freuen uns auf ein spannendes Jahr 2022 mit unseren Mitgliedern in Hamburg.

Nordrhein-Westfalen

Nach den sehr erfolgreichen Tarifworkshops in Nordrhein-Westfalen mit Start am 08. September und Folgeterminen am 22. September und 05. Oktober freuen wir uns nun in die Erarbeitung des Wunscharifes einzusteigen. Es fanden bereits erste Termine der Tarifgemeinschaft statt am 16.11. sowie am 08.12. Wir bedanken uns für das entgegengebrachte Vertrauen bei den Mitgliedern in Nordrhein-Westfalen und erwarten einen spannenden Austausch in den Arbeitsgruppen zu den jeweiligen Bereichen zur Erarbeitung der Tätigkeitsmerkmale und Tabellen.

Bayern

Auch das Bundesland Bayern hat sich nach erfolgreichen Tarifworkshops auf den Weg zu einem eigenen Flächentarifvertrag gemacht. Wir freuen uns, dass die Tarifgemeinschaft bereits im Jahr 2021 starten konnte mit Terminen am 29.11 und am 13.12. Für das Jahr 2022 sind geplant: Die Erarbeitung der Tätigkeitsmerkmale und Tabellen in den verschiedenen Arbeitsgruppen und die Erstellung des Entwurfs zum Rahmen- und Entgelttarifvertrag.

Sachsen-Anhalt

In Sachsen-Anhalt werden wir das Jahr 2022 nutzen, um für 2023 zu verhandeln. Dabei wird der Beginn der Verhandlungen bereits Anfang Februar liegen. Das Ziel ist es, noch im Juni 2022 die Verhandlungen abgeschlossen zu haben. Selbstverständlich erfahren Sie in den folgenden Newslettern weitere Informationen zu dem aktuellen Stand der Verhandlungen, bzw. zum Verhandlungsergebnis. Unabhängig davon erhalten die Mitglieder Hamburgs selbstverständlich direkt alle Informationen aus erster Hand von Frau Martak.

Bedanken möchten wir uns auch ganz herzlich bei den Landesverbänden, die unsere Arbeit unterstützen und sich für die Einführung eines PTG- Flächentarifvertrages im jeweiligen Bundesland einsetzen.

2. Mitgliederversammlung:

Am 03. Dezember 2021 fand unsere Mitgliederversammlung im Online-Format statt.

Wir bedanken uns für die sehr gelungene Veranstaltung bei dem Vorstand, insbesondere bei Herrn Krüger für die Versammlungsleitung, sowie Herrn Kaufhold in der Funktion als Wahlleiter.

Auf der Mitgliederversammlung wurde die neue Satzung des PTG e.V. angenommen, der Jahresabschluss vorgestellt und der Vorstand entlastet. Der Rücktritt des Vorstandes, welcher dieser in der Mitgliederversammlung erklärt hat und die Wahl eines neuen Verbandsrates, entfaltet seine Wirksamkeit mit der Eintragung ins Vereinsregister.

Wir gratulieren dem neu gewählten Verbandsrat ganz herzlich und wünschen ihm für die anstehenden Aufgaben viel Erfolg.

Da es sich erstmals um eine Online-Veranstaltung via Zoom handelte geht unser besonderer Dank an die technische Unterstützung von Nowwork, welche für einen reibungslosen Ablauf gesorgt hat.

3. Personelles:

- Öffnung Büro Wuppertal September 2021: Rechtsreferentin Frau Buchardt
- Öffnung Büro Mainz September 2021: Rechtsreferentin Frau Avellino-Winkler
- Besetzung der Büroleitung in Berlin Dezember 2021: Frau Taubert
- Ausschreibung Assistenz Büro Wuppertal
- Ausschreibung Assistenz Büro Mainz

Frau Jungmann verlässt nach langjähriger Mitarbeit den PTG, um Ihren wohlverdienten Ruhestand zu genießen. Wir bedanken uns für ihren Einsatz und wünschen ihr alles erdenklich Gute.

II. Aktuelle gesetzliche Änderungen

1. Gesetzliche Neuregelungen im Bereich Gesundheit und Pflege zum 01.01.2022

Zum 01.01.2022 werden im Bereich Gesundheit und Pflege zahlreiche Änderungen wirksam. Die wichtigsten Neuerungen sind:

a. Pandemie-bedingte Sonderregelungen werden verlängert

- Die Flexibilisierungen bei Familienpflegezeit und Pflegezeit bleiben befristet bestehen.
- Der Anspruch auf coronabedingtes Pflegeunterstützungsgeld für bis zu 20 Arbeitstage wird bis Ende März 2022 verlängert.
- Die Medizinischen Dienste können bis Ende März 2022 Pflegebegutachtungen ohne persönliche Untersuchung der Versicherten in ihrem Wohnbereich durchführen.
- Die pandemie-bedingte Sonderregelung für Kinderkrankengeld wird verlängert: Das Kinderkrankengeld kann auch 2022 je versichertem Kind grundsätzlich für 30 statt 10 Tage (bei Alleinerziehenden 60 statt 20 Tage) in Anspruch genommen werden.

b. E-Rezept startet bundesweit – Weiterentwicklung der ePA

Am 20. Oktober 2020 trat das "Gesetz zum Schutz elektronischer Patientendaten in der Telematikinfrastruktur (Patientendaten-Schutz-Gesetz –PDSG)" in Kraft. Darin ist die verpflichtende Einführung des E-Rezepts bei der Verordnung von verschreibungspflichtigen Arzneimitteln ab dem 1. Januar 2022 geregelt worden.

Das E-Rezept wird gemäß der gesetzlich geregelten Verpflichtung in den meisten Arztpraxen, Krankenhäusern und Apotheken fristgerecht ab dem 1. Januar 2022 starten und, sobald alle lokalen Systeme die hierfür erforderlichen technischen Voraussetzungen erfüllen, flächendeckend bundesweit bei der Verordnung von verschreibungspflichtigen Arzneimitteln im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung genutzt werden. Vertragsärztinnen und -ärzte, die ab dem 1. Januar 2022 aus technischen Gründen in Einzelfällen noch nicht in der Lage sind, ein E-Rezept auszustellen, müssen ersatzweise auf das bisher vorgesehene Papierrezept zurückgreifen.

Das E-Rezept kann von den Patient:innen über zwei verschiedene Wege genutzt werden. So können Patient:innen entscheiden, ob sie ihr E-Rezept per Smartphone über eine sichere E-Rezept-App verwalten und digital an die gewünschte Apotheke ihrer Wahl senden wollen oder ob ihnen die für die Einlösung ihres E-Rezepts erforderlichen Zugangsdaten als Papierausdruck in der Arztpraxis ausgehändigt werden sollen. Neben dem E-Rezept für verschreibungspflichtige Arzneimittel sollen zukünftig auch alle weiteren veranlassten Leistungen wie etwa Heilmittel, Hilfsmittel oder häusliche Krankenpflege schrittweise elektronisch verordnet werden.

2. Teilhabestärkungsgesetz: neue Ansprechstellen für Arbeitgeber

Das Teilhabestärkungsgesetz ist am 9. Juni 2021 verkündet worden. Das Gesetz sieht eine Vielzahl von Maßnahmen vor, die Verbesserungen und mehr Teilhabechancen für Menschen mit Behinderungen erreichen sollen. Einige Regelungen betreffen dabei auch den Bereich Arbeit und Ausbildung.

a. Gezielte Beratung und Unterstützung von Arbeitgeber:innen durch "Lotsen"

Ab Januar 2022 werden einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen geschaffen. Als sogenannte "Lotsen" haben sie die Aufgabe, auf Unternehmen zuzugehen, um sie für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu gewinnen und zu beraten. (185a SGB IX neu):

- Sie werden als begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert und sind trägerunabhängig.
- Sie sollen Arbeitgeber:innen bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung zu stehen.
- Zudem sollen sie Arbeitgeber:innen bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern unterstützen.

b. Inklusion von Menschen mit Behinderung: Ausbildungsförderung wird ausgeweitet

Ab dem 1. Januar 2022 sollen auch Menschen, die schon in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten, über das Budget für Ausbildung gefördert werden können. So soll eine weitere Möglichkeit geschaffen werden, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig zu werden.

3. Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung

Für Arbeitnehmende, die das Lebensalter für den Anspruch auf eine Regelaltersrente erfüllt haben, besteht Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung. Aktuell beträgt die Regelaltersgrenze in der Rentenversicherung 65 Jahre und zehn Monate für die Personen, die im Kalenderjahr 1956 geboren sind. Der dennoch zu zahlende Arbeitgeber:innenanteil war für fünf Jahre ausgesetzt. Zum 1. Januar 2022 kehrt dieser Arbeitgeber:innenanteil zurück.

Beispiel:

Eine am 15.01.1956 geborene Person hat am 14.01.2021 das 65. Lebensjahr vollendet und erreicht die Regelaltersgrenze ab 01.12.2021. In einer weiter ausgeübten Beschäftigung ist die Person ab 01.12.2021 in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, auch wenn sie keine Rente bezieht. Der Gesetzgeber hat trotz der bestehenden Versicherungsfreiheit eine Beitragspflicht für den/die Arbeitgeber:in festgelegt. Im Hinblick auf die Arbeitslosenversicherung ist diese Verpflichtung seit dem 1. Januar 1997 ausgesetzt, und zwar befristet bis zum 31. Dezember 2021. Dies bedeutet, dass der/die Arbeitgeber:in ab 1. Januar 2022 für diese Personen wieder den Arbeitgeber:innenanteil zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten hat.

4. Gesetzlicher Mindestlohn

Zum 1. Januar 2022 steigt der gesetzliche Mindestlohn von derzeit 9,60 Euro auf 9,82 Euro. Das sieht die am 28. Oktober 2020 beschlossene Dritte Mindestlohn-anpassungsverordnung vor. In der letzten Stufe ist vorgesehen, den Mindestlohn zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro anzupassen. Hier sieht der Koalitionsvertrag der Ampel-Parteien neue Pläne vor: Der Mindestlohn soll so schnell wie möglich auf 12 Euro angehoben werden. Gleichzeitig soll der Minijob mit seiner bisher geltenden 450 Euro Grenze an den Mindestlohn angepasst werden. Damit wird er künftig zum 520 Euro Job.

Im Bereich der Alten- bzw. Langzeitpflege gilt auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bereits seit August 2010 ein spezieller Pflegemindestlohn, der seit dem 1. Januar 2015 auch für die ambulante Krankenpflege gilt.

Mit der aktuell geltenden Vierten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (4. PflegeArbbV) wird der Mindestlohn für ungelernete Pflegehilfskräfte bis zum 1. April 2022 in vier Schritten spürbar auf 12,55 Euro einheitlich in Ost- und Westdeutschland angehoben. Für einjährig qualifizierte Pflegehilfskräfte steigt der Lohn ebenfalls in vier Schritten zum 1. April 2022 bundeseinheitlich auf 13,20 Euro. Ab dem 1. Juli 2021 gibt es zudem erstmals einen Mindestlohn für Pflegefachkräfte in Höhe von 15 Euro, der zum 1. April 2022 nochmals auf 15,40 Euro steigt.

Aktuell:

Die Pflegekommission hat sich am 05.02.2022 auf höhere Mindestlöhne geeinigt: Ab dem 01.09.2022 sollen die Mindestlöhne für Pflegekräfte in drei Schritten steigen. Für Pflegehilfskräfte empfiehlt die Pflegekommission eine Anhebung auf 14,15 Euro pro Stunde, für qualifizierte Pflegehilfskräfte eine Anhebung auf 15,25 Euro pro Stunde und für Pflegefachkräfte auf 18,25 Euro pro Stunde.

Die geplanten Erhöhungsschritte der Pflegemindestlöhne lauten wie folgt:

(1) Für Pflegehilfskräfte:

- ab 01.09.2022: 13,70 €
- ab 01.05.2023: 13,90 €
- ab 01.12.2023: 14,15 €

(2) Für qualifizierte Pflegehilfskräfte (mindestens 1-jährige Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit):

- ab 01.09.2022: 14,60 €
- ab 01.05.2023: 14,90 €
- ab 01.12.2023: 15,25 €

(3) Für Pflegefachkräfte:

- ab 01.09.2022: 17,10 €
- ab 01.05.2023: 17,65 €
- ab 01.12.2023: 18,25 €

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales strebt an, auf Grundlage der Empfehlung der Pflegekommission die neuen Pflegemindestlöhne auf dem Weg einer Verordnung festzusetzen.

5. Die digitale Betriebsratssitzung

Der Gesetzgeber hat auf die Situation der Coronapandemie mit der Schaffung einer zeitlich befristeten Regelung in § 129 BetrVG reagiert (bis zum 30.06.2021).

Die Vorschrift ermöglichte insbesondere die Durchführung von Sitzungen aller Betriebsratsgremien und Einigungsstellen in Form von Video- und Telefonkonferenzen.

Auch für Betriebsversammlungen wurde das Videoformat durch die Vorschrift ausdrücklich zugelassen. § 129 BetrVG galt rückwirkend ab dem 1.3.2020.

Der Gesetzgeber hat erkannt, dass virtuelle Betriebsratssitzungen zu einer effizienteren und nachhaltigeren Betriebsratsarbeit beitragen können und deshalb im Rahmen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes virtuelle Betriebsratssitzungen dauerhaft etabliert.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist am 18.6.2021 in Kraft getreten. Es ermöglicht dauerhaft digitale Betriebsratssitzungen, auf denen auch Beschlüsse gefasst werden können. Noch bis zum Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 war durch § 30 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zwingend vorgegeben, dass Betriebsratssitzungen als Präsenzsitzungen durchgeführt werden müssen. Auch Beschlussfassungen waren nur dort zulässig.

a. Präsenzsitzung als Normalfall

Präsenzsitzungen sollen jedoch auch weiterhin der Normalfall sein, da Körpersprache, Mimik oder Gestik in digitaler Form nicht in gleicher Weise wahrgenommen werden können und ein vertraulicher Einzelaustausch von einzelnen Betriebsratsmitgliedern, der für die Meinungsbildung wichtig sein könne, nicht möglich ist.

b. Ausnahme: Digitale Betriebsratssitzung

§ 30 Abs. 2 BetrVG ermöglicht die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und/oder Telefonkonferenz, wenn

- 1. die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind,
- 2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer vom Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht und
- 3. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

c. Pandemie-bedingte Sonderregelung

Zwar hat der Gesetzgeber nun dauerhaft die Möglichkeit geschaffen, an Betriebsratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz teilzunehmen, diese Möglichkeiten jedoch nicht für die Einigungsstelle vorgesehen und auch die Betriebsversammlung Einrichtungen nicht weiter ermöglicht. Durch die vierte Welle der Covid-19-Pandemie ist eine solche Notwendigkeit deutlich geworden und der Gesetzgeber hat mit dem "Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie" die entsprechende Regelung wieder "aufleben" lassen. Die ausgelaufenen pandemiebedingten Sonderregelungen für virtuelle Betriebsversammlungen und Gremiensitzungen als Telefon- und Videokonferenzen in § 129 BetrVG wurden daher befristet bis zum 19.3.2022 wieder eingeführt - mit einmaliger Verlängerungsmöglichkeit um drei Monate.

III. Aktuelles aus der Rechtsprechung

1. Urteil im Zusammenhang mit dem Arbeitszeugnis:

Arbeitszeugnis: Anspruch auf Dankes-, Bedauerns- und Wunschformel

Sachverhalt:

Die klagende Arbeitnehmerin beantragte, ihr ein qualifiziertes Endzeugnis zu erteilen, welches um die folgende Formulierung in der Schlussformel ergänzt ist: "(...), was wir sehr bedauern. Wir bedanken uns für die stets gute Zusammenarbeit und wünschen Frau ... beruflich wie privat alles Gute und viel Erfolg."

Begründung:

1. Zur Bedauernsformel:

Das LAG verneinte einen Anspruch auf eine Bedauernsformel mit der Begründung, es besteht kein Rechtsgrund, die begehrte Schlussformel, „das Ausscheiden der Klägerin sehr bedauert“ in das Zeugnis aufzunehmen. Nach der Rechtsprechung des BAG hat ein Arbeitnehmender schon grundsätzlich keinen Anspruch auf Aufnahme einer persönlichen Schlussformel in ein Arbeitszeugnis. Bei nur einer guten Verhaltens- und Leistungsbewertung ist die Bedauernsformel nach § 109 Abs. 1 und 2 GewO nicht üblich. Eine solche gesteigerte Bedauernsformel käme nur bei einem sehr guten Zeugnis in Betracht, stände hier im Widerspruch zu dem sonstigen Zeugnisinhalt und würde diesen relativieren.

2. Zur Wunschformel:

Das LAG bejahte entgegen der Grundsatzentscheidung des BAG einen Anspruch hinsichtlich der guten Wünsche für die berufliche Zukunft und begründete dies wie folgt:

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht kein Rechtsgrund die Schlussformel „beruflich wie privat alles Gute und viel Erfolg“ zu wünschen, in das Zeugnis aufzunehmen. Nach § 109 Abs. 2 Satz 1 GewO muss das Zeugnis klar und verständlich formuliert sein. Der/die Arbeitgeber:in wird hierdurch aber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmenden persönliche Empfindungen wie gute Wünsche für die Zukunft schriftlich zu bescheinigen. Denn das Zeugnis richtet sich nicht in erster Linie an den Arbeitnehmenden persönlich, sondern dient dem Arbeitnehmenden vor allem als Bewerbungsunterlage und insoweit Dritten, möglichen künftigen Arbeitgebern:innen. Ob der/die Arbeitgeber:in seine Empfindungen in einem primär an einen unbekanntem Dritten gerichteten Zeugnis zum Ausdruck bringe, sei eine Frage des persönlichen Stils.

Schließlich ist aus dem Grundsatz der Zeugniswahrheit kein Anspruch auf eine Schlussformel mit guten Wünschen für die private Zukunft abzuleiten. Die Wahrheitspflicht wird durch die verlangte zusätzliche Formulierung von guten Wünschen für die private Zukunft nicht berührt. Gegenstand der Wahrheitspflicht sind objektiv beweisbare Tatsachen, wohingegen der Ausspruch des Bedauerns keine Tatsache, sondern ein persönliches Empfinden darstellt.

Da das Zeugnis jedoch dem beruflichen Fortkommen diene, bejahte das LAG München einen Anspruch auf gute Wünsche hinsichtlich der beruflichen Zukunft. Lediglich hinsichtlich der Wünsche für die private Zukunft schloss sich das LAG der Rechtsprechung des BAG an und verneinte einen Anspruch hierauf. *LAG München Urteil vom 15.7.2021 – 3 Sa 188/21*

2. Urteile im Zusammenhang mit Corona:

a. Keine Beschäftigungs- bzw. Vergütungspflicht bei Verweigerung regelmäßige Coronatests durchzuführen

Sachverhalt:

Im vorliegenden Fall war die Arbeitnehmerin als Flötistin beschäftigt. Ihr Arbeitgeber stellte ein Hygienekonzept auf, welches vorsah, dass alle Mitarbeiter:innen regelmäßig einen negativen PCR-Test für Proben und Aufführungen vorweisen müssen. Dafür organisierte der Arbeitgeber Testungen, die durch medizinisch geschultes Personal vorgenommen werden. Die Mitarbeitenden können aber auch selbst qualifizierte Testbefunde mitbringen.

Die Orchestermusikerin verweigerte die angeordneten Coronatests mit der Begründung, diese stellten einen erheblichen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit dar. Zudem fürchtete sie Verletzungen im Nasen- oder Rachenbereichs.

Der Arbeitgeber stellte sie ohne Gehalt frei.

Die Arbeitnehmerin klagte auf Beschäftigung und Bezahlung auch ohne Coronatest. Der auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifvertrag sieht vor, dass der Arbeitgeber bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen kann, ob der Musiker arbeitsfähig und frei von ansteckenden oder ekelerregenden Krankheiten ist.

Begründung:

Das LAG München entschied, dass der Arbeitgeber die Flötistin weder beschäftigen muss noch dass sie einen Anspruch auf Vergütung hat. In der Begründung verwies das Gericht auf den Tarifvertrag. Danach sei der Arbeitgeber berechtigt, die Testung der Mitarbeiterin zu verlangen, auch ohne, dass konkrete Symptome für eine Erkrankung vorlagen.

Bei einer Sars-Cov-2-Virus-Infektion handele es sich um eine ansteckende Erkrankung im Sinne der Tarifnorm. Die Krankheit werde auch von symptomfreien Personen übertragen und führe bei einem erheblichen Anteil der Erkrankten, insbesondere älteren Personen, zum Tod sowie bei einem erheblichen Anteil der Personen mit leichteren Verläufen zu Langzeitschäden.

Das LAG hielt die Testpflicht für verhältnismäßig, da der Schutz der Orchesterkollegen vor Ansteckung gerade bei der Tätigkeit als Flötistin anderweitig nicht möglich sei. Zudem habe der Arbeitgeber akzeptiert, dass die Beschäftigten einen PCR-Test bei einem Arzt ihres Vertrauens in Form eines reinen Rachenabstrichs durchführen können. Hierin liege kein unzulässiger Eingriff in die körperliche Unversehrtheit.

LAG München, Urteil vom 26.10.2021 - 9 Sa 332/21 (Urteil nicht rechtskräftig)

b. Ablehnung der Maskenpflicht kann Kündigung rechtfertigen

Sachverhalt:

Ein brandenburgischer Lehrer, der die Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes ablehnte, war von der Schule außerordentlich gekündigt worden.

Der Lehrer weigerte sich beharrlich, im Schulbetrieb einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Dazu legte er ein aus dem Internet bezogenes Attest eines österreichischen Arztes vor. Seine Ablehnung dokumentierte er zudem in E-Mails gegenüber der Schulleitersprecherin.

Darin bewertete er die Maskenpflicht in der Schule („bin ich der Meinung, dass diese „Pflicht“ eine Nötigung, Kindesmissbrauch, ja sogar vorsätzliche Körperverletzung bedeutet.“). In einer E-Mail forderte er die Eltern daneben auf, mit einem vorformulierten zweiseitigen Schreiben gegen die Schule vorzugehen. Der Kläger war ergebnislos abgemahnt worden. Gegen seine Kündigung reichte der Lehrer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht ein.

Begründung:

Das LArbG Berlin-Brandenburg hat die außerordentliche Kündigung für wirksam erachtet und die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die Kündigung sei aufgrund der Äußerungen gegenüber der Schulleitersprecherin in E-Mails an diese gerechtfertigt. Eine E-Mail enthielt neben Ausführungen zur allgemeinen Bewertung der Maskenpflicht in der Schule, auch die Aufforderung an die Eltern, gegen die Schule vorzugehen. Eine Abmahnung liege vor. Im Folgenden hat der Kläger jedoch mit einer erneuten Erklärung per E-Mail gegenüber der Elternvertreterin an seinen Äußerungen festgehalten. Als weiteren Kündigungsgrund nannte das Landesarbeitsgericht die beharrliche Weigerung des Klägers, im Schulbetrieb einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Das dann vorgelegte, aus dem Internet bezogene Attest eines österreichischen Arztes, rechtfertigt keine Befreiung.

LArbG Berlin-Brandenburg vom 07.10.2021 - 10 Sa 867/21 (Revision wurde nicht zugelassen)

c. Verhaltensbedingte Kündigung wegen verweigerter Schnelltestung

Sachverhalt:

Der Kläger war bei der Beklagten seit Juni 2019 als Fahrer beschäftigt. Ab April 2021 gab die Beklagte bekannt, dass „[...] Die Fahrer [...] regelmäßig auf Corona-Infektionen getestet [werden]“. Kurz darauf beschloss die Beklagte, dass sie schon vor Erweiterung der gesetzlichen Vorgaben damit beginnen werde, die Testfrequenz auf zwei Mal in der Woche zu erhöhen. Bei den von der Beklagten angebotenen Schnelltests handelte es sich um einen Antigen-Selbsttest, der lediglich einen Abstrich im vorderen Nasenbereich erfordert. Der Kläger lehnte es ab, vor Fahrtbeginn den bereitgestellten Corona-Schnelltest vor Ort durchzuführen. Darüber hinaus verweigerte er auch die Mitnahme von Testkits, um sich regelmäßig zu Hause selbst zu testen.

Der Kläger wurde mündlich auf die Verpflichtung zur Durchführung der Tests hingewiesen. Nachdem dieser dennoch weiterhin deren Durchführung ablehnte, wurde er für den Tag unbezahlt freigestellt. Die folgenden drei Tage erschien der Kläger am Arbeitsplatz, bot seine Arbeitskraft an und verweigerte weiterhin die Durchführung und Mitnahme der von der Beklagten zur Verfügung gestellten Schnelltests. Einen alternativen Test hatte er nicht mitgebracht. Die Beklagte erteilte dem Kläger ein Hausverbot. Sodann kündigte sie das Arbeitsverhältnis.

Der Kläger war der Ansicht, dass weder eine gesetzliche noch eine kollektivrechtliche Verpflichtung für Arbeitnehmer zur Teilnahme an Corona-Tests ohne Rücksicht auf das Vorhandensein etwaiger Symptome bestanden habe und die Anordnung der Testpflicht durch die Beklagte auch nicht von ihrem Weisungsrecht gedeckt sei.

Begründung:

Das Arbeitsgericht entschied, dass die Kündigung nicht als verhaltensbedingte Kündigung i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist.

Zwar war die Anordnung der Beklagten gegenüber ihren Fahrern rechtmäßig, die von ihr bereitgestellten Corona-Schnelltests durchzuführen. Der Kläger hat durch die Ablehnung dieser Tests schuldhaft gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Allerdings wäre vor Ausspruch einer Kündigung der Ausspruch einer Abmahnung als milderer Mittel geeignet und ausreichend gewesen, beim Kläger künftige Vertragstreue zu bewirken.

Die Abmahnung war auch nicht entbehrlich. Zwar hat der Kläger sich wiederholt geweigert, die von der Beklagten bereitgestellten Schnelltests vor Ort auf dem Betriebsgelände der Beklagten durchzuführen. Dabei ging er selbst allerdings davon aus, dass dieses Verhalten rechtmäßig war und er gegenüber der Beklagten auf die Bereitstellung eines minimal invasiveren Testverfahrens bestehen konnte. Darüber hinaus war er bereit, einen anderen Schnelltest durchzuführen, um den Interessen der Beklagten nachzukommen.

Auch und gerade unter Berücksichtigung einer unklaren Rechtslage zur Testpflicht von Arbeitnehmern und jedenfalls einer (im Juni 2021 noch) fehlenden gesetzlichen Verpflichtung, kann weder davon ausgegangen werden, dass dem Kläger bewusst war, dass er seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzte, noch dass er die Vertragswidrigkeit seines Verhaltens kannte und trotzdem die bereitgestellten Testverfahren ablehnte. Ausgehend davon hätte dem Kläger vor Ausspruch einer Kündigung durch eine Abmahnung noch einmal deutlich die Gefahr für den Bestand seines Arbeitsverhältnisses vor Augen geführt werden müssen, sollte dieser die Durchführung eines Schnelltests weiterhin verweigern.

ArbG Hamburg vom 24.11.2021 - 27 Ca 208/21

3. Urteil aus dem Bereich der Arbeitsunfähigkeit

Keine Nachgewährung von Urlaubstagen bei Quarantäne wegen Coronainfektion

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmerin wurde für den Zeitraum vom 30.11.2020 bis zum 12.12.2020 Erholungsurlaub gewährt. Am 27.11.2020 verfügte die zuständige Stadtverwaltung die häusliche Isolierung der Klägerin als Kontaktperson ihres mit dem Corona-Virus infizierten Kindes. Nach ihrer Behauptung lag ab dem 01.12.2020 auch bei ihr ein positives Corona-Testergebnis vor, Symptome waren jedoch nicht feststellbar. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erhielt die Klägerin nicht. Die Quarantäneanordnung endete mit dem 07.12.2020. Die Arbeitnehmerin verlangt die Nachgewährung von fünf Urlaubstagen.

Begründung:

Das Landesarbeitsgericht Köln urteilte wie folgt:

Die Voraussetzungen von § 9 BUrlG für die Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Arbeitsunfähigkeit liegen nicht vor. Die Regelung bestimmt, dass bei einer Erkrankung während des Urlaubs die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeitstage auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden. Die Klägerin hatte ihre Arbeitsunfähigkeit jedoch nicht durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen. Eine behördliche Quarantäneanordnung steht einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit nicht gleich. Eine Erkrankung – hier die Infektion mit dem Coronavirus – bedeutet nicht automatisch eine Arbeitsunfähigkeit. Ein symptomloser Virusträger bleibe grundsätzlich arbeitsfähig, wenn es ihm nicht wegen der Quarantäneanordnung verboten wäre zu arbeiten. *LAG Köln vom 16.12.2021 - 2 Sa 488/21*

4. Urteil aus dem Bereich Teilzeitbeschäftigung

Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei der Zahlung von Überstundenzuschlägen?

Sachverhalt:

Die Klägerin ist für den Beklagten als Pflegekraft in Teilzeit mit einer Arbeitszeit von 40 Prozent beschäftigt.

Nach § 10 Ziffer 7 Satz 2 des arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Manteltarifvertrags sind zuschlagspflichtig mit einem Zuschlag von 30 Prozent Überstunden, die über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat der Arbeitsleistung nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können. Alternativ zu einer Auszahlung des Zuschlags ist eine Honorierung durch entsprechende Zeitgutschriften im Arbeitszeitkonto vorgesehen. Das für die Klägerin geführte Arbeitszeitkonto wies zum Ende des Monats März 2018 ein Arbeitszeitguthaben von 129 Stunden und 24 Minuten aus. Hierbei handelt es sich um die über die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden. Der Beklagte hat der Klägerin weder Überstundenzuschläge gezahlt, noch hat er im Arbeitszeitkonto der Klägerin eine entsprechende Zeitgutschrift vorgenommen.

Die Klägerin verlangt eine entsprechende Zeitgutschrift in ihrem Arbeitszeitkonto sowie Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Da sie durch die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung in § 10 Ziffer 7 Satz 2 MTV unzulässig als Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten sowie mittelbar wegen des Geschlechts benachteiligt werde, denn der Beklagte beschäftige überwiegend Frauen in Teilzeit.

Begründung:

Das LAG gab der Klage teilweise statt und verurteilte den Beklagten, dem Arbeitszeitkonto der Klägerin die geforderten Stunden gutzuschreiben. Die Klägerin begehrt weiter vor dem BAG Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Das BAG hat das Verfahren ausgesetzt und dem EuGH im Wege des Vorabentscheidungsersuchens vorgelegt, mit der Bitte um Antwort auf folgende Fragen:

Sind Art. 157 AEUV ("Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.") sowie Art. 2 Abs. 1 Buchstabe b und Art. 4 Satz 1 der Richtlinie 2006/54/EG ("Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck "mittelbare Diskriminierung" eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.") so auszulegen, dass eine nationale tarifvertragliche Regelung, nach der die Zahlung von Überstundenzuschlägen nur für Arbeitsstunden vorgesehen ist, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus gearbeitet werden, eine Ungleichbehandlung von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten enthält?

Ist Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG ("Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus

objektiven Gründen gerechtfertigt.") so auszulegen, dass eine nationale tarifvertragliche Regelung, nach der die Zahlung von Überstundenzuschlägen nur für Arbeitsstunden vorgesehen ist, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden hinaus gearbeitet werden, eine Ungleichbehandlung von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten enthält?

Sobald der EuGH diese Fragen beantwortet hat, wird das BAG eine abschließende Entscheidung unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des EuGH treffen.

BAG vom 28.10.2021 - 8 AZR 370/20

5. Urteile aus dem Bereich Urlaubsanspruch

a. Keine unbegrenzte Übertragbarkeit von Urlaubsansprüchen bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern

Sachverhalt:

Im vorliegenden Sachverhalt war der Kläger seit Juli 2017 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung zum 28.02.2021 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Die Urlaubsabgeltungsansprüche für die Jahre 2019, 2020 und 2021 waren bereits arbeitgeberseitig erfüllt worden. Der Kläger war jedoch der Ansicht, dass ihm auch für die Jahre 2017 und 2018 Urlaubsabgeltungsansprüche zustünden, da er auch in diesen Jahren krankheitsbedingt keinen Urlaub nehmen konnte und der Arbeitgeber nicht darauf hingewiesen habe, dass die Urlaubs- und damit auch die Urlaubsabgeltungsansprüche wegen Verfristung verfallen würden.

Begründung:

Das ArbG hat die Klage abgewiesen und entschieden, dass der Urlaubsanspruch der Kalenderjahre 2017 und 2018 verfallen ist, denn wenn eine Arbeitsunfähigkeit auch am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres fortbesteht, so ist keine weitere Aufrechterhaltung des Urlaubsanspruchs - über die 15-Monatsfrist hinaus - geboten.

Es besteht auch aus Sicht des Arbeitnehmers zum Ziel des Erhalts des Arbeitsverhältnisses bei einer Langzeiterkrankung ein massives Interesse dahingehend, ein Ansammeln von Urlaubsansprüchen über mehrere Kalenderjahre und die damit einhergehende drohende finanzielle Belastung des Arbeitgebers, die dieser zur Begründung einer personenbedingten Kündigung anführen könnte, zu verhindern.

Hieran hat sich auch nichts durch die neuere Rechtsprechung des EuGH und des BAG zu den Mitwirkungsobliegenheiten bei der Urlaubsgewährung geändert. Zwar folgt aus den Urteilen des EuGH vom 06.11.2018 und der anschließenden Rechtsprechung des BAG (u.a. v. 22.10.2019 - 9 AZR 98/19), dass der/die Arbeitgeber:in seinem Arbeitnehmenden den Umfang seines Urlaubsanspruchs mitteilen, ihn unmissverständlich auffordern, den Urlaub zu nehmen und darauf hinweisen muss, dass dieser sonst verfällt. Diese Mitwirkungsobliegenheiten des/der Arbeitgeber:in gelten jedoch nur für einen arbeitsfähigen, aber jedenfalls nicht für langzeitarbeitsunfähige Arbeitnehmende.

Denn langzeitarbeitsunfähige Arbeitnehmende können von Arbeitgeber:innen nicht „in die Lage versetzt werden, seinen/ihren Urlaub zu nehmen“. Langzeitarbeitsunfähige Arbeitnehmende können seinen/ihren Urlaub nicht nehmen, weil er/sie

langzeitarbeitsunfähig ist und die Arbeitsunfähigkeit bereits im Ansatz jeglicher Inanspruchnahme von Urlaub entgegensteht.

Die Urlaubsgewährung gegenüber langzeitarbeitsunfähigen Arbeitnehmenden ist tatsächlich und rechtlich unmöglich. Etwas tatsächlich und rechtlich Unmögliches kann die Rechtsordnung jedoch von einer Arbeitsvertragspartei nicht verlangen. Insofern kann von Arbeitgeber:innen auch kein Hinweis verlangt werden auf etwas, was ihm ohnehin tatsächlich und rechtlich unmöglich ist.

ArbG Köln vom 30.9.2021 - 8 Ca 2545/21

b. Kürzung des Urlaubsanspruchs während der Elternzeit

Sachverhalt:

Im konkreten Fall war die Arbeitnehmerin seit 2012 bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Sie befand sich seit November 2014 entweder in einem Beschäftigungsverbot, in Mutterschutz oder in Elternzeit. Ende Februar 2020 kündigte sie das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber bestätigte die Kündigung und übersandte ihr neben der Meldebescheinigung zur Sozialversicherung und Lohnsteuerbescheinigungen zugleich eine "abschließende Entgeltabrechnung für Februar 2020". In dieser Abrechnung wurden die Positionen "Urlaub Vorjahr", "Urlaub laufendes Jahr", "Urlaub genommen" und "Restanspruch" jeweils mit 0,00 aufgeführt.

Begründung:

Anders als beim Mutterschutz darf der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmenden wegen einer Elternzeit gekürzt werden. Das passiert jedoch nicht automatisch: Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfordert die Abgabe einer darauf gerichteten "empfangsbedürftigen rechtsgeschäftlichen Erklärung". Der/die Arbeitgeber:in muss also für den Arbeitnehmenden erkennbar erklären, dass er den Urlaub in der Elternzeit kürzen möchte. Eine Kürzung nach Ende des Arbeitsverhältnisses ist nicht mehr möglich. In der Praxis bietet sich eine schriftliche Kürzungserklärung bereits bei der Bestätigung der Elternzeit an, um Unsicherheiten wie im vorliegenden Fall zu vermeiden.

LArbG Baden-Württemberg Urteil vom 16.9.2021 - 4 Sa 62/2

c. Entgelt während des bezahlten Jahresurlaubs

Sachverhalt:

Es ging um einen Fall aus den Niederlanden. Ein Mitarbeiter beanstandet, dass er während des Jahresurlaubs, den er während einer Phase krankheitsbedingter teilweiser Arbeitsunfähigkeit genommen hatte, nicht seine volle Besoldung erhielt. Vielmehr erhielt er (entsprechend der Besoldung vor seinem Urlaub) 70 % für die Stunden, die seiner Arbeitsunfähigkeit entsprachen und 100 % für die Stunden, während deren er als arbeitsfähig angesehen wurde.

Begründung:

Der EUGH wurde in diesem Zusammenhang um Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie ersucht und hatte zu entscheiden, ob bei der Bestimmung des Urlaubsentgelts berücksichtigt werden darf, dass das Arbeitsentgelt im vorausgegangenen Bezugszeitraum wegen einer

krankheitsbedingten (teilweisen) Arbeitsunfähigkeit gekürzt war. Mit seinem Urteil vom 09.12.2021 antwortet der Gerichtshof wie folgt:

Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG ist dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften entgegensteht, nach denen, wenn Arbeitnehmende, die wegen Krankheit arbeitsunfähig sind und ihr Recht auf bezahlten Jahresurlaub ausüben, die sich aus der Arbeitsunfähigkeit ergebende Kürzung des Entgelts, das der Arbeitnehmende während des Arbeitszeitraums, der dem Zeitraum der Inanspruchnahme des bezahlten Jahresurlaubs vorausgeht, erhalten hat, zur Bestimmung des Entgelts, das er im Rahmen seines bezahlten Jahresurlaubs erhalten wird, berücksichtigt wird.

Da der Eintritt einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht vorhersehbar und vom Willen des betroffenen Arbeitnehmenden unabhängig sei, sei im Hinblick auf den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub davon auszugehen, dass Arbeitnehmende, die wegen Krankheit während des Bezugszeitraums arbeitsunfähig sind, denjenigen gleichgestellt werden, die während dieses Zeitraums tatsächlich gearbeitet haben.

Pressemitteilung des EuGH vom 09.12.2021 - AZ C-217-20

6. Urteil aus dem Bereich des Unfallversicherungsrechts

Weg vom Bett ins Homeoffice gesetzlich unfallversichert

Sachverhalt:

Der Kläger befand sich auf dem Weg zur Arbeitsaufnahme von seinem Schlafzimmer in das eine Etage tiefer gelegene häusliche Büro. Üblicherweise beginnt er dort unmittelbar zu arbeiten. Beim Beschreiten der Wendeltreppe rutschte er aus und brach sich einen Brustwirbel. Die Berufsgenossenschaft lehnte Leistungen aus Anlass des Unfalls ab.

Während das Sozialgericht den erstmaligen morgendlichen Weg vom Bett ins Homeoffice als versicherten Betriebsweg ansah, beurteilte das Landessozialgericht ihn als unversicherte Vorbereitungshandlung, die der eigentlichen Tätigkeit nur vorausgeht.

Begründung:

Das Bundessozialgericht hat die Entscheidung des Sozialgerichts bestätigt. Es handelte sich bei dem Sturz auf morgendlichen Weg in sein häusliches Büro um einen Arbeitsunfall. Das Beschreiten der Treppe ins Homeoffice diene allein der erstmaligen Arbeitsaufnahme und ist deshalb als Verrichtung im Interesse des Arbeitgebers als Betriebsweg versichert.

Fazit:

Ein Beschäftigter, der auf dem morgendlichen erstmaligen Weg vom Bett ins Homeoffice stürzt, ist durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt.

BSG vom 08.12.2021 - AZ B 2U 4/21 R

7. Urteil aus dem Bereich der Teilzeitbefristung

Unwirksame Befristung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund elektronischer Signatur

Sachverhalt:

Im vorliegenden Fall haben der Arbeitnehmer und die Arbeitgeberin einen befristeten Arbeitsvertrag nicht durch eigenhändige Namensunterschrift auf dem Vertrag abgeschlossen, sondern unter Verwendung einer elektronischen Signatur.

Begründung:

Das ArbG entschied, dass jedenfalls die hier verwendete Form der Signatur dem Schriftformerfordernis nicht genügt. Nach § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Auch wenn man annimmt, dass eine qualifizierte elektronische Signatur i.S.d. § 126a BGB zur wirksamen Vereinbarung einer Befristung ausreicht, liegt in diesem Fall keine solche vor.

Für eine qualifizierte elektronische Signatur ist eine Zertifizierung des genutzten Systems gem. Art. 30 der Verordnung (EU) über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt erforderlich. Eine solche Zertifizierung durch die zuständige Bundesnetzagentur bietet das verwendete System nicht.

Entsprechend ist die Vereinbarung der Befristung mangels Einhaltung der Schriftform unwirksam; der Arbeitsvertrag gilt gem. § 16 Teilzeit- und Befristungsgesetz als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

ArbG Berlin vom 28.9.2021 - 36 Ca 15296/20

8. Urteil aus dem Bereich Tarifvertragsrecht

Tarifunfähigkeit der DHV

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die "DHV - Die Berufsgewerkschaft" seit dem 21.04.2015 nicht tariffähig ist.

Begründung:

Das BAG weist zum einen auf den geringen Organisationsgrad hin, nur etwa 1 % der Arbeitnehmer:innen in dem von der DHV beanspruchten Zuständigkeitsbereich sind Mitglieder der DHV. Selbst in den Bereichen, in denen die DHV nach eigenen Angaben besonders stark vertreten ist, reicht ihr Organisationsgrad nicht über 2,0 bis 2,3 % hinaus.

Soweit die DHV sich hinsichtlich ihrer Durchsetzungskraft auf die zahlreichen Tarifabschlüsse seit 1950 verweist, hält das BAG dies seit der Satzungsänderung 2014 nicht mehr für maßgeblich:

... die DHV (hat sich) in Folge ihrer fortlaufenden Satzungsänderungen sukzessive von einer strikt berufsgruppenbezogenen und damit branchenunabhängigen Arbeitnehmervereinigung zu einer Organisation gewandelt ..., die den ganz überwiegenden Schwerpunkt ihres selbst gewählten Zuständigkeitsbereichs nunmehr berufsgruppenunabhängig auf unterschiedlichste Wirtschaftszweige oder ausgewählte Teile davon erstreckt. Der jetzige Organisationsbereich der DHV nach ihrer Satzung 2014 zeichnet sich durch eine Vielzahl verschiedenster Bereiche aus.

Eine derartige Entwicklung von einer ausschließlich berufsgruppenbezogen ausgerichteten Zuständigkeit zu einer diverse Wirtschaftszweige oder Teile davon umfassenden schließt die Annahme aus, die früheren Tarifvertragsabschlüsse der DHV betrafen einen für den gegenwärtig beanspruchten Organisationsbereich relevanten Teil. Eine solche Relevanz kann nur gegeben sein, wenn sich die langjährig in der Vergangenheit erfolgte Teilnahme einer Arbeitnehmerorganisation am Tarifgeschehen ganz überwiegend auf die von ihr damals wie heute weitgehend identisch beanspruchte –fachliche und persönliche– Zuständigkeit bezieht...

Fazit:

Das Urteil zeigt, es ist richtig, dass sich der PTG e.V. an die bedeutenden Gewerkschaften wendet, um nicht Gefahr zu laufen mit einer Gewerkschaft Tarifverträge abzuschließen, welcher die Tariffähigkeit abgesprochen werden kann, oder abgesprochen wird.

BAG, Beschluss vom 22.6.2021 - 1 ABR 28/20

Wichtige PTG-Adressen

DER PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT E.V. - ARBEITGEBERVERBAND-

Kollwitzstraße 94-96
10435 Berlin
Tel.: 030-4238806
Fax.: 030-40500769
E-Mail: info@paritaet-ptg.de

Sandra Taubert
Büroleitung Berlin
Tel.: 030-4238806
taubert@paritaet-ptg.de

Sebastian Jeschke
Geschäftsführung
jeschke@paritaet-ptg.de

Sandy Martak
Assistentin der Geschäftsführung
Tel.: 030 98548864
martak@paritaet-ptg.de

Karina Schulze
Rechtsreferentin
Tel.: 030 39827899
schulze@paritaet-ptg.de

Fabienne Buchardt
Rechtsreferentin Büro Wuppertal
Tel.: 015229243009
buchardt@paritaet-ptg.de

Giusie Avellino-Winkler
Rechtsreferentin Büro Mainz
Tel.: 015202964847
avellino-winkler@paritaet-ptg.de