

Ausgabe Nr. 1, 2013

A. Aktuelle Rechtsprechung

- I. Arbeitgeber darf schon am ersten Krankheitstag ein ärztliches Attest verlangen
- II. Keine Auskunftspflicht über eingestellte strafrechtliche Ermittlungsverfahren
- III. Arbeitszeugnis - kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Dank und gute Wünsche
- IV. Arbeitgeber dürfen Dauerarbeitsplätze nicht mit Leiharbeitnehmern besetzen

B. Aktuelle Gesetzgebung

- I. Änderungen bei den Mini- und Midijobs
- II. Verlängerung der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld

A. Aktuelle Rechtsprechung

I. Arbeitgeber darf schon am ersten Krankheitstag ein ärztliches Attest verlangen

(BAG, Urteil vom 14.11.2012 – 5 AZR 886/11)

Arbeitgeber dürfen gemäß § 5 Absatz 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) vom Arbeitnehmer schon am ersten Tag einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangen. Die Ausübung dieses Rechts ist nicht an besondere Voraussetzungen geknüpft. Es ist insbesondere kein Verdacht erforderlich, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit nur vortäuscht.

In dem vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall ist die Klägerin als Redakteurin bei der Beklagten, einer Rundfunkanstalt, beschäftigt. Sie hatte für den 30.11.2010 einen Dienstreiseantrag gestellt, dessen Bewilligung am 29.11.2010 abgelehnt worden war. Am 30.11.2011 meldete sich die Klägerin krank und erschien am Folgetag wieder zur Arbeit. Daraufhin forderte die Beklagte die Klägerin auf, künftig schon am ersten Tag der Krankmeldung einen Arzt aufzusuchen und ein entsprechendes Attest vorzulegen.

Hiergegen erhob die Redakteurin Klage und begehrte den Widerruf dieser Anweisung. Zur Begründung führte sie aus, dass ein Arbeitgeber nur dann bereits für den ersten Krankheitstag die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangen dürfe, wenn es hierfür eine sachliche Rechtfertigung gebe. Daran fehle es in ihrem Fall; es bestehe insbesondere kein Missbrauchsverdacht.

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Die Arbeitgeberin durfte die Klägerin anweisen, künftig bereits am ersten Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Zwar sieht § 5 Absatz 1 Satz 2 EFZG vor, dass der Arbeitnehmer erst dann eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorlegen muss, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert. Nach Satz 3 dieser Vorschrift sind Arbeitgeber aber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch schon früher zu verlangen. Hieraus folgt ein Recht des Arbeitgebers, schon von dem ersten Tag der Erkrankung an die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen.

Entgegen der Auffassung der Klägerin hängt die Ausübung dieses Rechts nicht von weiteren Voraussetzungen ab. Sie steht vielmehr im Ermessen des Arbeitgebers. Insbesondere ist es nicht erforderlich, dass gegen den Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht besteht, er habe in der Vergangenheit eine Erkrankung nur vorgetäuscht. Danach darf die Beklagte von der Klägerin die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung bereits am ersten Krankheitstag verlangen.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 78 vom 14.11.2012)

[Nach oben](#)

Newsletter

2013

- Ausgabe Nr. 2, 2013
- Ausgabe Nr. 1, 2013

2012

- Ausgabe Nr. 4, 2012
- Ausgabe Nr. 3, 2012
- Ausgabe Nr. 2, 2012
- Ausgabe Nr. 1, 2012

2011

- Ausgabe Nr. 3, 2011
- Ausgabe Nr. 2, 2011
- Ausgabe Nr. 1, 2011

2010

- Ausgabe Nr. 4, 2010
- Ausgabe Nr. 3, 2010
- Ausgabe Nr. 2, 2010
- Ausgabe Nr. 1, 2010

2009

- Ausgabe Nr. 3, 2009
- Ausgabe Nr. 2, 2009
- Ausgabe Nr. 1, 2009

2008

- Ausgabe Nr. 3, 2008
- Ausgabe Nr. 2, 2008
- Ausgabe Nr. 1, 2008

2007

- Ausgabe Nr. 3, 2007
- Ausgabe Nr. 2, 2007
- Ausgabe Nr. 1, 2007

2006

- Ausgabe Nr. 2, 2006
- Ausgabe Nr. 1, 2006

2005

- Ausgabe Nr. 2, 2005
- Ausgabe Nr. 1, 2005

2004

- Ausgabe Nr. 3, 2004
- Ausgabe Nr. 2, 2004
- Ausgabe Nr. 1, 2004

II. Keine Auskunftspflicht über eingestellte strafrechtliche Ermittlungsverfahren

(BAG, Urteil vom 15.11.2012 – 6 AZR 339/11)

Der Arbeitgeber darf den Stellenbewerber grundsätzlich nicht nach eingestellten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren fragen. Eine solche unspezifische Frage verstößt gegen Datenschutzrecht und die Wertentscheidungen des § 53 Bundeszentralregistergesetz (BZRG). Stellt der Arbeitgeber die Frage dennoch und verneint der Bewerber wahrheitswidrig, dass gegen ihn Ermittlungsverfahren anhängig waren, darf der Arbeitgeber das zwischenzeitlich begründete Arbeitsverhältnis nicht wegen dieser wahrheitswidrig erteilten Auskunft kündigen.

Das Bundesarbeitsgericht hatte über folgenden Fall zu entscheiden:

Der 1961 geborene Kläger bewarb sich als sog. Seiteneinsteiger im Sommer 2009 als Lehrer an einer Hauptschule in Nordrhein-Westfalen. Vor seiner Einstellung wurde er aufgefordert, auf einem Vordruck zu erklären, ob er vorbestraft sei, und zu versichern, dass gegen ihn kein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft anhängig sei oder innerhalb der letzten drei Jahre anhängig gewesen sei. Der Kläger unterzeichnete den Vordruck, ohne Angaben zu etwaigen Ermittlungsverfahren zu machen. Er wurde zum 15.09.2009 eingestellt.

Im Oktober 2009 erhielt die zuständige Bezirksregierung einen anonymen Hinweis, der sie veranlasste, die Staatsanwaltschaft um Mitteilung strafrechtsrelevanter Vorfälle zu bitten. Die daraufhin übersandte Vorgangsliste wies mehrere nach §§ 153 ff. StPO eingestellte Ermittlungsverfahren aus. Das beklagte Land kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich, weil der Kläger die Frage nach Ermittlungsverfahren unrichtig beantwortet habe. Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Bereits eingestellte Ermittlungsverfahren habe er nicht angeben müssen.

Das Arbeitsgericht hat die außerordentliche Kündigung, das Landesarbeitsgericht auch die ordentliche Kündigung als unwirksam angesehen. Die hiergegen eingelegte Revision des beklagten Landes blieb vor dem Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg.

Eine Erhebung von Daten, wie sie die unspezifische Frage nach Ermittlungsverfahren darstellt, ist nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen in Nordrhein-Westfalen nur zulässig, wenn sie durch eine Rechtsvorschrift erlaubt ist oder der Betroffene einwilligt. Solche Informationen zu abgeschlossenen Ermittlungsverfahren sind für die Bewerbung um eine Stelle als Lehrer nicht erforderlich und damit nicht durch § 29 des Datenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen gestattet. Die allein auf die wahrheitswidrige Beantwortung der Frage nach Ermittlungsverfahren gestützte Kündigung verstieß deshalb gegen die objektive Wertordnung des Grundgesetzes, wie sie im Recht auf informationelle Selbstbestimmung, bei dem es sich um eine Ausprägung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 GG) handelt, zum Ausdruck kommt. Sie war deshalb gemäß § 138 Abs. 1 BGB unwirksam.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 79 vom 15.11.2012)

[Nach oben](#)

III. Arbeitszeugnis - kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Dank und gute Wünsche

(BAG, Urteil vom 11.12.2012 – 9 AZR 227/11)

Der Arbeitgeber ist gesetzlich nicht verpflichtet, das Arbeitszeugnis mit Formulierungen abzuschließen, in denen er dem Arbeitnehmer für die geleisteten Dienste dankt, dessen Ausscheiden bedauert oder ihm für die Zukunft alles Gute wünscht.

Das einfache Zeugnis muss nach § 109 Absatz 1 Satz 2 Gewerbeordnung (GewO) mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. Der Arbeitnehmer kann gemäß § 109 Absatz 1 Satz 3 GewO verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken. Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers gehören damit nicht zum notwendigen Zeugnisinhalt. Ist der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, kann er nur die Erteilung eines Zeugnisses ohne diese Formulierung verlangen.

Der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger leitete einen Baumarkt der Beklagten. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilte ihm die Beklagte ein Arbeitszeugnis mit einer überdurchschnittlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Das Zeugnis endete mit den Sätzen: „Herr K scheidet zum 28.02.2009 aus betriebsbedingten Gründen aus unserem Unternehmen aus. Wir wünschen ihm für die Zukunft alles Gute.“

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Schlusssatz sei unzureichend und entwerte sein gutes Zeugnis. Er habe Anspruch auf die Formulierung: „Wir bedanken

uns für die langjährige Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute.“

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Bundesarbeitsgerichts jedoch keinen Erfolg.

Schlussätze in Zeugnissen, mit denen Arbeitgeber in der Praxis oft persönliche Empfindungen wie Dank oder gute Wünsche zum Ausdruck bringen, sind nicht „beurteilungsneutral“, sondern geeignet, die objektiven Zeugnisausagen zu Führung und Leistung des Arbeitnehmers zu bestätigen oder zu relativieren. Wenn ein Arbeitgeber solche Schlussätze formuliert und diese nach Auffassung des Arbeitnehmers mit dem übrigen Zeugnisinhalt nicht in Einklang stehen, ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, ein Zeugnis ohne Schlussformel zu erteilen. Auch wenn in der Praxis, insbesondere in Zeugnissen mit überdurchschnittlicher Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, häufig dem Arbeitnehmer für seine Arbeit gedankt wird, kann daraus mangels einer gesetzlichen Grundlage kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Dankesformel abgeleitet werden.

(Quelle: BAG Pressemitteilung Nr. 86 vom 11.12.2012)

[Nach oben](#)

IV. Arbeitgeber dürfen Dauerarbeitsplätze nicht mit Leiharbeitnehmern besetzen

(LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 19.12.2012 – 4 TaBV 1163/12)

Die Einstellung eines Leiharbeitnehmers auf einem Dauerarbeitsplatz verstößt gegen § 1 Absatz 1 Satz 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Der Betriebsrat kann deshalb gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) seine Zustimmung zur Einstellung der Leiharbeitnehmer verweigern.

Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Arbeitgeber beabsichtigt, auf Dauer eingerichtete Arbeitsplätze mit jeweils befristet eingesetzten Leiharbeitnehmern besetzen. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung zu diesen Einstellungen. Er vertritt die Ansicht, dass hierin ein Verstoß gegen § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG bestehe. Denn dort ist geregelt, dass die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher vorübergehend erfolgt. Daraufhin beantragte der Arbeitgeber die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung. Jedoch ohne Erfolg.

Zur Begründung führte das LAG wie folgt aus:

Der Betriebsrat habe seine Zustimmung zu Recht verweigert, weil die Einstellungen gegen § 1 Absatz 1 Satz 2 AÜG verstoßen und damit gesetzwidrig sind. Daher ist der Verweigerungsgrund aus § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG erfüllt.

Eine Arbeitnehmerüberlassung erfolge nach § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG "vorübergehend". Auch wenn das Gesetz eine zeitliche Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung nicht (mehr) regelt und dem Arbeitgeber daher ein Einsatz von Leiharbeitnehmern im Interesse einer flexiblen Arbeitsgestaltung weitgehend erlaubt sei, dürfe der Einsatz jedoch nicht auf Dauerarbeitsplätzen erfolgen. Dass die Beschäftigung des jeweiligen Leiharbeitnehmers vorübergehend erfolgen soll, sei dabei unerheblich.

Da die hier vom LAG entschiedene Streitfrage bislang vom Bundesarbeitsgericht nicht geklärt worden ist, hat das LAG die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Abzuwarten bleibt, ob sich das Bundesarbeitsgericht der Auffassung des Landesarbeitsgerichts anschließen wird.

(Quelle: LAG Berlin-Brandenburg Pressemitteilung Nr. 45 vom 19.12.2012)

[Nach oben](#)

B. Aktuelle Gesetzgebung

I. Änderungen bei den Mini- und Midijobs

Zum 01.01.2013 treten Neuregelungen im Bereich der sogenannten Mini- und Midijobs in Kraft. Die Entgeltgrenzen bei geringfügig entlohnter Beschäftigung und bei Beschäftigungen in der Gleitzone werden um jeweils 50,00 € angehoben. Darüber hinaus sollen geringfügig entlohnt Beschäftigte in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig sein, sich aber auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen können.

Die Neuregelungen im Einzelnen:

- Anhebung der Entgeltgrenze bei den Minijobs von 400,00 auf 450,00 €
- auf zwei Jahre befristete Ausnahmeregelung für bestehende

Beschäftigungsverhältnisse im Bereich von 400,01 bis 450,00 €, die durch die Anhebung der Entgeltgrenze zu Minijobs und somit den Schutz in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung verlieren würden. Diese bleiben bis Ende 2014 Gleitzonenbeschäftigte nach bisherigem Recht

- Einführung einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung für nach Inkrafttreten der Neuregelung begründete geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse (für den Bestand bleibt es bei der Versicherungsfreiheit mit der Möglichkeit, für die Zukunft auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten und die Beiträge aufzustocken)
- Möglichkeit der geringfügig entlohnt Beschäftigten, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen
- Anhebung der Entgeltgrenze bei den Midijobs von 800,00 auf 850,00 €, so dass ein Midijob künftig in der Entgeltspanne zwischen 450,01 und 850,00 € vorliegt
- Zweijährige Übergangsregelung für bestehende Beschäftigungsverhältnisse im Bereich von 800,01 bis 850,00 €, so dass für diese weiterhin die „normale“ Sozialversicherungspflicht gilt, verbunden mit der Möglichkeit, die Gleitzonenregelung zu wählen

(Quelle: Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 18.12.2012)

[Nach oben](#)

II. Verlängerung der Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld

Durch die Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld wurde mit Wirkung zum 14.12.2012 die gesetzlich auf sechs Monate begrenzte Bezugsdauer für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31.12.2013 entsteht, auf zwölf Monate verlängert. Durch die Möglichkeit einer bis zu zwölfmonatigen Bezugsdauer wird den Arbeitgebern Planungssicherheit gegeben.

(Quelle: Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 18.12.2012)

[Nach oben](#)

Haftungsausschluss:

Die Informationen in diesem Newsletter werden nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie dienen der allgemeinen Information. Alle hier gegebenen Informationen können niemals eine individuelle Beratung ersetzen! Sie stellen keine rechtliche Beratung dar. Eine Haftung aufgrund der hier gegebenen allgemeinen Hinweise ist daher ausgeschlossen.

Eine Haftung übernehmen wir nur nach individueller Beratung.

Als Service für den Benutzer enthält dieser Newsletter außerdem Verweise (Links) zu Internetseiten anderer Anbieter. Auf die Gestaltung und die Inhalte der gelinkten Seiten haben wir keinen Einfluss. Wir können daher keinerlei Gewähr oder Haftung für den Inhalt, die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit, Qualität oder Quelle der auf diesen Seiten dargebotenen Informationen oder davon heruntergeladener Dateien übernehmen. Wir sind in keiner Weise verantwortlich für die Internetseiten Dritter und distanzieren uns von deren Inhalten ausdrücklich.

[Nach oben](#)