

Urteile zum Arbeitsvertrag

Unterschreiben bitte!

Ein befristeter Arbeitsvertrag ist nur wirksam, wenn er unterschrieben ist – eine gescannte Unterschrift reicht hier nicht aus. Urteil des LArbG Berlin-Brandenburg vom 16.03.2022, 23 Sa 1133/21

Leitsatz:

Für eine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages reicht eine eingescannte Unterschrift nicht aus. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitsvertrag nur für einige wenige Tage geschlossen worden ist, wie das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg nun bestätigt hat.

Kurzarbeit? Verkürzter Urlaub!

Durch ausgefallene Arbeitstage (bei Kurzarbeit) verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Urteil des BAG vom 30.11.2021, 9 AZR 225/21 und 9 AZR 234/21

Leitsatz:

Fallen aufgrund von Kurzarbeit einzelne Arbeitstage vollständig aus, ist dies bei der Berechnung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen. Arbeitgeber dürfen den Urlaub für komplett entfallene Arbeitstage anteilig kürzen.

Entsprechend wurde auch in diesem Urteil für die Urlaubskürzung entschieden:

Kurzarbeitsbedingter Ausfall ganzer Arbeitstage rechtfertigt unterjährige Neuberechnung

Bei der vertraglichen Dreitageweche der Klägerin errechnete sich zunächst ein Jahresurlaub von 14 Arbeitstagen (28 Werktage x 156 Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktage). Der kurzarbeitsbedingte Ausfall ganzer Arbeitstage rechtfertigte eine unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs. Aufgrund einzelvertraglich vereinbarter Kurzarbeit ausgefallene Arbeitstage sind weder nach nationalem Recht noch nach Unionsrecht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen. Der Urlaubsanspruch der Klägerin aus dem Kalenderjahr 2020 übersteigt deshalb nicht die von der Beklagten berechneten 11,5 Arbeitstage. Allein bei Zugrundelegung der drei Monate, in denen die Arbeit vollständig ausgefallen ist, hätte die Klägerin lediglich einen Urlaubsanspruch von 10,5 Arbeitstagen (28 Werktage x 117 Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktage).

Praktikum ohne Bezahlung?

Trotz Mindestlohnregelung haben Sie bei einem Praktikum keinen Anspruch auf Bezahlung. Wenn es ein Pflichtpraktikum ist! Urteil des BAG vom 19.01.2022, 5 AZR 217/21

Leitsatz:

Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie ein Pflichtpraktikum absolvieren, das nach einer hochschulrechtlichen Bestimmung Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines Studiums ist.

Kündigen und gleichzeitig „arbeitsunfähig“ werden?

Das kann eine dramatische Lebensgeschichte sein. In jedem Fall wird es schwierig, die Beweise für die Krankschreibung zu halten. Urteil des BAG vom 08.09.2021, 5 AZR 149/21

Leitsatz:

Wird ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis kündigt, am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Ab wann ärztliches Attest?

Arbeitgeber:innen können immer darauf bestehen, dass direkt am ersten Tag eine AU- Bescheinigung geliefert wird.

Urteil des LAG Köln vom 14.09.2011, 3 Sa 597/11

Hat ein Arbeitgeber keine Regelung im Arbeitsvertrag aufgenommen, wann ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit vorzulegen ist oder ist im Arbeitsvertrag geregelt, dass erst nach dem dritten Krankheitstag eine AU-Bescheinigung vorzulegen ist, so darf der Arbeitgeber trotzdem nach dem oben zitierten Urteil des LAG Köln schon ab dem ersten Krankheitstag des Arbeitnehmers eine AU-Bescheinigung verlangen. Der Arbeitgeber müsse dies nicht besonders begründen oder einen besonderen Anlass dafür haben. Insbesondere muss kein Sachverhalt vorliegen, der darauf schließen lässt, dass sich der Arbeitnehmer rechtsmissbräuchlich verhält. Eine wichtige Entscheidung für Arbeitgeber, die mit häufigen Kurzerkrankungen unter drei Tagen mit ihren Arbeitnehmern zu kämpfen haben.

Probezeit und Kündigungsfrist – der ewige Konflikt.

Grundsätzlich gilt: die Kündigungsfrist setzt erst nach Ende der Probezeit an. Wenn dies klar im Arbeitsvertrag formuliert ist!

Urteil des BAG vom 23.03.2017, 6 AZR 702/15

Leitsatz:

Wird in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag in einer Klausel eine Probezeit und in einer anderen Klausel eine Kündigungsfrist festgelegt, ohne dass unmissverständlich deutlich wird, dass diese ausdrücklich genannte Frist erst nach dem Ende der Probezeit gelten soll, ist dies von einem durchschnittlichen Arbeitnehmer regelmäßig dahin zu verstehen, dass der Arbeitgeber schon von Beginn des Arbeitsverhältnisses an nur mit dieser Kündigungsfrist, nicht aber mit der zweiwöchigen Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB kündigen kann.

Das Kopftuchverbot.

Kurz gesagt: Es darf ausgesprochen werden, solange es aus folgenden zwei Gründen ausgesprochen wird: Konkrete Gefahr für den Schulfrieden – oder der Erhalt staatlicher Neutralität. Urteil des BAG vom 27.08.2020, 8 AZR 62/19

Leitsatz:

Die Regelung in § 2 Berliner NeutrG, wonach es Lehrkräften und anderen Beschäftigten mit pädagogischem Auftrag in den öffentlichen Schulen ohne weiteres u.a. verboten ist, innerhalb des Dienstes auffallende religiös oder weltanschaulich geprägte Kleidungsstücke, mithin auch ein islamisches Kopftuch zu tragen, ist, sofern das Tragen dieses Kleidungsstücks nachvollziehbar auf ein als verpflichtend verstandenes religiöses Gebot zurückzuführen ist, verfassungskonform dahin auszulegen, dass sie das Tragen des Kopftuchs innerhalb des Dienstes nur bei Vorliegen einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität verbietet.

Bewerber-Benachteiligung wegen Geschlecht. Darf man das?

Die/der Arbeitgeber:in darf Bewerber:innen nach Geschlecht auswählen: Es muss dazu aber ein direkter, objektiv durch entsprechende Analysen belegter und überprüfbarer Zusammenhang zwischen der aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit bestehen. Kurzum: Es muss objektiv nachvollziehbar und klar belegbar sein, warum das eine Geschlecht gegenüber dem anderen bevorzugt behandelt wird. Urteil des BAG vom 19.12.2019, 8 AZR 2/19

Leitsätze:

1. Grundsätzlich kann eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts und dadurch bewirkte Diskriminierung nicht sachlich gerechtfertigt werden. Geht es allerdings um den Zugang zur Beschäftigung, kann nach § 8 Abs. 1 AGG eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes – auch des Geschlechts – zulässig sein. Dies setzt nach dem Wortlaut von § 8 Abs. 1 AGG voraus, dass dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Dabei kann in unionsrechtskonformer und enger Auslegung in Übereinstimmung mit den Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union – hier mit Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG (juris: EGRL 54/2006) – und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht der Grund iSv. § 1 AGG, auf den die Ungleichbehandlung gestützt ist, sondern nur ein mit diesem Grund im Zusammenhang stehendes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen.

2. Der Begriff „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ iSd. Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union und iSv. § 8 Abs. 1 AGG bezieht sich auf eine Anforderung, die von der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung objektiv vorgegeben ist. Subjektive Erwägungen reichen nicht aus. Es muss vielmehr ein direkter, objektiv durch entsprechende Analysen belegter und überprüfbarer Zusammenhang zwischen der vom Arbeitgeber aufgestellten beruflichen Anforderung und der fraglichen Tätigkeit bestehen.
3. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der in § 8 Abs. 1 AGG enthaltenen Voraussetzungen trägt der Arbeitgeber.

Bin ich als Crowdworker = Arbeitnehmer:in?

Das kann sein. Wenn folgende Bedingungen zusammenkommen: Pflicht zur Leistungserbringung, einfach gelagerte Tätigkeit, inhaltliche Vorgaben, Betreiber (Crowdsourcer) lenkt die Auftragsvergabe. Urteil des BAG vom 01.12.2020, 9 AZR 102/20

Leitsatz:

Die kontinuierliche Durchführung einer Vielzahl von Kleinstaufträgen („Mikrojobs“) durch Nutzer einer Online-Plattform („Crowdworker“) auf der Grundlage einer mit dem Betreiber („Crowdsourcer“) getroffenen Rahmenvereinbarung kann im Rahmen der nach § 611a Abs. 1 Satz 5 BGB gebotenen Gesamtbetrachtung zur Annahme eines Arbeitsverhältnisses führen, wenn der Crowdworker zur persönlichen Leistungserbringung verpflichtet ist, die geschuldete Tätigkeit ihrer Eigenart nach einfach gelagert und ihre Durchführungen inhaltlich vorgegeben sind sowie die Auftragsvergabe und die konkrete Nutzung der Online-Plattform im Sinne eines Fremdbestimmens durch den Crowdsourcer gelenkt wird.

Verlängerung der Kündigungsfristen in AGB erlaubt?

**Ja, aber nur, wenn es für die/den Arbeitnehmer:in keine unangemessene Benachteiligung darstellt.
Urteil des BAG vom 26.10.2017, 6 AZR 158/16**

Leitsatz:

Wird die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erheblich verlängert, kann darin auch dann eine unangemessene Benachteiligung entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinn von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegen, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird. Dies geht aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hervor.