

ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 01/2025

Leipzig, Januar 2025

Rechtsprechung

Zweifel an Beweiskraft einer Nicht-EU Krankschreibung	Seite 1
Gleichstellungsbeauftragte: Beschränkung auf Frauen	Seite 2
Überstundenzuschläge diskriminieren Teilzeitbeschäftigte	Seite 2
Seminarangebote	
Das Hinweisgeberschutzgesetz	Seite 3
Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete	Seite 3

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht:

Zweifel an Beweiskraft einer Nicht-EU-Krankschreibung BAG, Urteil vom 15.01.2025, Az.: 5 AZR 284/24

Ein Arbeitnehmer (A) legte seinem Arbeitgeber (B) 2017, 2019 und 2020 im direkten zeitlichen Zusammenhang mit seinem Urlaub Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU) vor. A war bis zum 09.09.2022 in Tunesien im Urlaub. Am 07.09.2022 teilte er dem B mit, dass er bis zum 30.09.2022 arbeitsunfähig sei. Attestiert wurde dies von einem tunesischen Arzt. A trat am 29.09.2022 die Rückreise an. B teilte dem A mit, dass es sich seiner Ansicht nach bei dem Attest nicht um eine AU handelt. Daraufhin schickte A dem B eine Bescheinigung des Arztes, in welcher die Untersuchung bescheinigt und beschrieben wurde. Nachdem B die Entgeltfortzahlung abgelehnt hatte, verklagte ihn A zunächst erfolglos. In der Berufungsinstanz wurde A der Anspruch hingegen zuerkannt. Daraufhin ging B in Revision.

Mit Erfolg! Das hat LAG die Umstände fälschlicherweise isoliert voneinander betrachtet. Im Nicht-EU-Ausland ausgestellte AU haben den gleichen Beweiswert wie inländisch ausgestellte. Der Beweiswert einer Nicht-EU-AU kann erschüttert werden, wenn die Gesamtbetrachtung des Einzelfalls Zweifel begründen. Es gelten die gleichen Maßstäbe wie in Deutschland. Der Arzt muss zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterscheiden. Zweifel kommen auf, da der Arzt dem A Arbeitsunfähigkeit für 24 Tage ohne Wiedervorstellung bescheinigte. Zudem legte er bereits dreimal direkt nach seinem Urlaub in Tunesien eine AU vor. Weiterhin trat er die Rückreise ein Tag vor dem Ende der Bettruhe an. Die Sache wird zur Neuverhandlung an das OLG zurückverwiesen. Die Beweispflicht liegt nun bei A.

Individualarbeitsrecht:

Gleichstellungsbeauftragte: Beschränkung auf Frauen
BAG, Urteil vom 17.10.2024, Az.: 8 AZR 214/23

Eine zweigeschlechtliche und als schwerbehindert anerkannte Person (A) bewarb sich 2019 auf die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten in Schleswig-Holstein beim Landkreis (B). Die Ausschreibung richtete sich ausdrücklich nur an Frauen. Trotz Einladung zum Vorstellungsgespräch erhielt sie eine Absage. A forderte daraufhin eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von mindestens 7.000 € und argumentierte, sie sei sowohl aufgrund ihres Geschlechts als auch ihrer ethnischen Herkunft und Behinderung benachteiligt worden. Das Arbeitsgericht gab der Klage teilweise statt und sprach der Klägerin einen Schadensersatz i.H.v. 3.500 Euro zu. Nach einer erfolglosen Berufung ging B in Revision.

Mit Erfolg! Das BAG hob die Urteile der Vorinstanz auf. A wurde aufgrund ihrer Zweigeschlechtlichkeit benachteiligt, diese Benachteiligung war jedoch gemäß § 8 Abs. 1 AGG zulässig. Der Schutz vor Diskriminierung für zweigeschlechtliche Personen, welcher sich aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG ergibt, trete hier hinter das Ziel der Frauenförderung zurück. Aufgrund der Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es eine wesentliche und angemessene Anforderung, dass es sich um eine Frau handelt. Das Argument der A zweigeschlechtliche Personen seien ebenso gut wie Frauen geeignet, geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu erkennen und abzustellen, greift nicht. Ansprüche wegen anderer Diskriminierungsgründe bestehen nicht.

Individualarbeitsrecht:

Überstundenzuschläge diskriminieren Teilzeitbeschäftigte
BAG, Urteil vom 05.12.2024, Az.: 8 AZR 370/20

Eine Arbeitnehmerin (A) arbeitet in Teilzeit beim Arbeitgeber (B). Laut dem für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrag bekommen nur Vollzeitbeschäftigte einen Zuschlag auf Überstunden. Diese können auch durch eine Zeitgutschrift oder Freizeitgewährung ausgeglichen werden. A hatte 129 Überstunden gesammelt. B glich diese Überstunden nicht aus. Daraufhin verklagte die A den B. Sie werde als Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten diskriminiert. Weiterhin werde sie wegen ihres Geschlechts mittelbar benachteiligt, da B überwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt. A forderte, ihrem Arbeitszeitkonto als Überstundenzuschläge weitere 38 Stunden gutzuschreiben. Zudem forderte A die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe eines Vierteljahresverdienstes. Erstinstanzlich scheiterte A. Beim LAG hatte A nur teilweise Erfolg. Daraufhin ging A in Revision.

Die Revision hatte teilweise Erfolg. Das BAG entschied, nachdem es den EuGH um eine Vorentscheidung gebeten hatte, dass A eine Entschädigung und eine Zeitgutschrift zusteht. Die Grenze für die Gewährung eines Überstundenzuschlags müsse der Teilzeitbeschäftigung entsprechend abgesenkt werden. Die Regelung zum Überstundenausgleich verstößt gegen § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz. Somit steht ihr die geforderte Zeitgutschrift zu. Des Weiteren wird sie auch mittelbar wegen ihres Geschlechtes diskriminiert, da 90 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind. Ihr steht somit eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG i.H.v. 250 Euro zu. Diese Entschädigung ist ausreichend, um den immateriellen Schaden auszugleichen und dem Beklagten gegenüber eine gebotene abschreckende Wirkung zu entfalten.

Seminarangebote

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter info@kanzlei-schenderlein.de.

Das Hinweisgeberschutzgesetz – Sinnvoll oder Bürokratiemonster?

Angebot einer Online-Schulung

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt die sog. EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht um. Es soll Personen vor Repressalien schützen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und sie melden. Viele Fragen waren zum Inkrafttreten des Gesetzes zum 02.07.2023 offen. Nach nunmehr neun Monaten Geltungsdauer ist es Zeit, eine erste Bilanz zu ziehen.

- Welche Verstöße können von Hinweisgebern gemeldet werden?
- Welche Unternehmen müssen zu welchem Zeitpunkt interne Meldekanäle einrichten?

- Vertraulichkeitsschutz von Hinweisgebern und Dritten?
- Mitbestimmung von Personalrat / Betriebsrat

Das Seminar beleuchtet die Frage, ob und inwieweit erste gerichtliche Entscheidungen mit Bezug auf das Hinweisgeberschutzgesetz vorliegen, und vermittelt den aktuellen Stand der rechtswissenschaftlichen Diskussion. Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter mit Personalverantwortung in der öffentlichen Verwaltung und privaten Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.kanzlei-schenderlein.de

Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete

Angebot einer Online-Schulung

Jeder Arbeitgeber wünscht sich motivierte, leistungsstarke und produktive Mitarbeiter. In der Realität müssen Verwaltungen und Unternehmen jedoch immer wieder mit dauererkrankten Bediensteten oder sog. „Low-Performern“ umgehen. Das mindert nicht nur die Produktivität, sondern erzeugt auch Unmut bei den Kollegen. Das Seminar gibt anhand Praxisbeispielen aus der Rechtsprechung einen Überblick über die Möglichkeiten zum Umgang mit Mitarbeitern, deren Leistung dauerhaft unter den Erwartungen liegt oder die häufig oder über längere Zeit erkrankt sind. Dabei beleuchtet der Referent u. a. folgende Themenkreise:

- Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Anforderungen an die Feststellung der (vorübergehend oder dauerhaften) Dienstunfähigen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung in den einstweiligen Ruhestand

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es ist aber auch für Personalverantwortliche in privaten Unternehmen geeignet. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.kanzlei-schenderlein.de

Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage www.kanzlei-schenderlein.de Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.

Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig
Telefon: 0341/ 46 23 50
Telefax: 0341/ 46 23 525
E-Mail: info@kanzlei-schenderlein.de
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte
FAO Fachanwaltsordnung
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.