



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe Januar 2020 | Seite 258 - 261

INHALT

SEITE 258: **Arbeitsrecht**
BAG zur Entgeltfortzahlung

SEITE 259: **Arbeitsrecht**
Grundsatzurteil zur Sonntagsarbeit

SEITE 260: **Arbeitsrecht**
BAG entwickelt „begrenzttes Arbeitsverhältnis“

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Januar 2020.

Wir wünschen Ihnen alles Gute im neuen Jahr, beruflichen Erfolg, sowie Ihnen und Ihren Familien Gesundheit und persönliches Glück.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

Bundesarbeitsgericht zur Entgeltfortzahlung

Die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers bei Krankheit ist auf sechs Wochen beschränkt. Wird ein Arbeitnehmer im Anschluss an diese sechs Wochen wieder krank, so muss der Arbeitnehmer im Streitfall beweisen, dass die alte Krankheit bereits überwunden war, so das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Eine automatisch neu erfolgende Entgeltfortzahlung sei nur dann möglich, wenn die ursprüngliche Arbeitsunfähigkeit zu Beginn der Neuen bereits beendet war.

Diesbezüglich liegt die Beweispflicht auf Seiten des Arbeitnehmers.

Geklagt hatte eine Altenpflegerin aus Niedersachsen. Sie war zunächst wegen einer psychischen Erkrankung für drei Monate krankgeschrieben. Zum Ende dieser Krankschreibung legte sie ihrem Arbeitgeber eine weitere Krankschreibung wegen einer geplanten Operation vor. Diese sollte rund sechs Wochen dauern. In dieser Zeit erhielt sie jedoch weder eine Entgeltfortzahlung von ihrem Arbeitgeber, noch Krankengeld von der Krankenkasse.

Daraufhin klagte sie und verlangte Zahlung von 3.400,00 EUR nebst Zinsen von ihrem Arbeitgeber.

Ihre erste Erkrankung sei bereits beendet gewesen, als es zu der Zweiten gekommen war. Der Arbeitgeber sah dies anders und ging davon aus, dass man von einem einheitlichen Verhinderungsfall sprechen müsse.

Das Bundesarbeitsgericht folgte der Entscheidung der Vorinstanz des Landesarbeitsgerichts

Niedersachsen (LAG Niedersachsen, Urt. v. 26.09.2018, Az. 7 Sa 336/18).

"Ist der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig und schließt sich daran in engem zeitlichen Zusammenhang eine im Wege der 'Erstbescheinigung' attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit an, hat der Arbeitnehmer im Streitfall darzulegen und zu beweisen, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Eintritts der weiteren Arbeitsverhinderung geendet hatte", so die Argumentation des BAG.

Die Klägerin konnte dies jedoch nicht, weshalb ihre auf Zahlung gerichtete Klage keinen Erfolg hatte (BAG, Urt. v. 11.12.2019, Az. 5 AZR 505/18).

Hinweis: Sollten Sie einen vergleichbaren Fall haben sprechen Sie gerne unsere Arbeitsrechtsspezialisten an.

Grundsatzurteil zur Sonntagsarbeit

Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster hat mit Urteil vom 11.12.2019 die Genehmigung von Sonntagsarbeit bei Amazon gekippt.

Die um die Weihnachtszeit massiv steigenden Bestellungen beim Internet-Händler Amazon rechtfertigten keine Sonntagsarbeit, so das OVG.

Im Jahr 2015 hatte das Unternehmen bei der Bezirksregierung Düsseldorf für zwei Adventssonntage den Einsatz von jeweils 800 Arbeitern in einem ihrer Logistikzentren in Rheinberg beantragt.

Amazon begründete diesen Antrag damit, dass die Sonntagsarbeit notwendig sei, da dem Unternehmen sonst ein massiver Schaden entstehen würde, da versprochene Lieferfristen nicht eingehalten werden könnten.

Nicht nur für das Logistikzentrum in Rheinberg, sondern auch für elf andere Logistikzentren hatte Amazon eine Ausnahmeregelung beantragt.

Geklagt hatte die Gewerkschaft Verdi.

In seinem Urteil schloss sich das OVG nicht der Argumentation Amazons an. Das Gericht verwies vielmehr auf den grundgesetzlich geschützten arbeitsfreien Sonntag.

Ausnahmen hiervon könnten nur gemacht werden, wenn „besondere Verhältnisse von außen“ vorlägen.

Solche seien hier aber nicht zu erkennen gewesen.

Bundesarbeitsgericht entwickelt „begrenzte“ Arbeitsverhältnis

Mit Urteil vom 19.11.2019 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass mit Saisonarbeitern ein „begrenzte“ unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet werden kann.

Anders als bei einem befristeten Arbeitsverhältnis sollen die Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf einen bestimmten Zeitraum eines Jahres begrenzt werden können.

Die beklagte Arbeitgeberin war die Betreiberin eines Freibades. Für die Badesaison wurde der Kläger als Badeaufsicht eingestellt.

Dadurch, dass bei Amazon neben dem bereits bestehenden Express-Versand Ende 2015 auch noch die Lieferung am gleichen Tag eingeführt worden sei, habe man die Lieferengpässe noch verstärkt, so der Vorsitzende Richter (OVG Münster, Urt. v. 11.12.2019, Az. 4 A 738/18).

Merke: Die Argumentation gegenüber der Genehmigungsbehörde ist über den Erfolg des Antrags mitentscheidend. Die rechtzeitige Planung einer unternehmerischen Maßnahme trägt dazu bei.

Die Parteien schlossen im Jahr 2006 einen Arbeitsvertrag in dem es hieß, dass der Kläger „jeweils für die Saison vom 01.04. bis 31.10 eines Kalenderjahres“ eingestellt würde.

In dringenden Fällen sollte der Kläger auch darüber hinaus Arbeit leisten. Dies kam in den Jahren 2006, sowie 2013 bis 2015 vor. In diesen Jahren wurden jeweils Änderungsverträge bis zum 30.11 geschlossen.

In dieser Zeit erbrachte der Kläger jedoch keine Leistung, sondern bekam ausschließlich Freizeitausgleich für geleistete Überstunden.

Im Jahr 2016 wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht verlängert, da die Arbeitgeberin eine Fachkraft für Bäderbetriebe (unbefristet) einstellte.

Der Kläger beantragte daraufhin festzustellen, dass es sich bei seinem Arbeitsverhältnis um ein Unbefristetes handelte und dieses somit nicht durch die arbeitsvertragliche Befristungsabrede beendet wurde.

Die Vorinstanzen wiesen die Klage des Arbeitnehmers ab (ArbG Verden, Urt. v. 19.01.2017, Az. 1 Ca 417/16; LAG Niedersachsen, Urt. v. 05.10.2017, Az. 15 Sa 184/17) und sahen die jährlich wiederkehrende Befristung des Arbeitsverhältnisses nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz als gerechtfertigt an.

Das BAG entschied nun anders. Die Parteien hätten nicht jährlich befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen. Vielmehr sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, mit der Besonderheit, dass die Leistungspflichten auf die Monate April bis Oktober begrenzt waren, abgeschlossen worden.

Das BAG sieht in der Vereinbarung keinen Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften. Eine unangemessene Benachteiligung des Klägers sei nicht anzunehmen, da die Beklagte bei Abschluss des Arbeitsvertrages davon ausgehen

durfte, nur während der Badesaison Beschäftigungsbedarf für den Arbeitnehmer zu haben. Für Arbeitgeber, die bisher auf die Möglichkeit einer Befristung bei saisonal oder sonst zeitlich begrenzten Arbeitnehmern zurückgegriffen haben kann dieses Urteil durchaus Auswirkungen haben.

Im betreffenden Fall hatten die Parteien eine Art Rahmenvertrag für die befristeten Arbeitsverhältnisse der kommenden Jahre abgeschlossen. Während das Arbeitsgericht diesen Vertrag allerdings noch als befristetes Arbeitsverhältnis ausgelegt hatte, sieht das BAG nunmehr ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet.

Offen bleibt aber vorerst unter welchen Voraussetzungen eine solche Vereinbarung überhaupt geschlossen werden kann. Das BAG hat in diesem Fall die konkrete Vereinbarung erst einmal nur dahingehend geprüft, ob sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Hierbei scheint erst einmal auf die Prognose des Arbeitgebers bei Vertragsschluss abzustellen zu sein, inwiefern er in der Zukunft von einem Beschäftigungsbedarf ausgeht (BAG, Urt. v. 19.11.2019, Az. 7 AZR 582/17).

Hinweis: Die Prognoseentscheidung sollte vom Arbeitgeber dokumentiert werden. Gerne unterstützen wir Sie bei der entsprechenden Vertragsgestaltung.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

bpl Rechtsanwälte
Stroot & Kollegen
Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570
Telefax 0541/76007599

info@bpl-recht.de
www.bpl-recht.de

Unsere jeweils aktuellen Datenschutzinformationen finden Sie unter <https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>