

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Juli 2021.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre **bpl** Rechtsanwältin

ARBEITSRECHT

UPDATE TELEFONISCHE KRANKSCHREIBUNGEN VERLÄNGERT

Bis zum 30.09.2021 haben Arbeitnehmer die Möglichkeit sich telefonisch krankzuschreiben zu lassen. Das hat der Gemeinsame Bundesausschuss entschieden.

ARBEITSRECHT

ERWEITERTER UNFALL- VERSICHERUNGS- SCHUTZ FÜR MOBIL AR- BEITENDE BESCHÄTIGTE

Das Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) sieht für mobil arbeitende Beschäftigte einen erweiterten Unfallversicherungsschutz vor.

ARBEITSRECHT

AUßERORDENTLICHE KÜNDIGUNG WEGEN DROHUNG MIT KRANK- SCHREIBUNG

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hat entschieden, dass eine außerordentliche Kündigung wegen der Drohung mit einer Krankenschreibung begründet sein kann. Dennoch bedarf es im Einzelfall einer Interessenabwägung.

UPDATE

TELEFONISCHE KRANKSCHREIBUNGEN VERLÄNGERT

Gesetzlich versicherten Arbeitnehmern ist es vorerst bis einschließlich 30.09.2021 weiter möglich sich bei leichten Atemwegserkrankungen telefonisch für sieben Tage krankschreiben zu lassen. Nach Ablauf von sieben Tagen ist auch eine Folgebescheinigung für weitere sieben Tage auf diesem Weg möglich.

Dies ist allein auf Grund einer telefonischen ärztlichen Diagnose möglich. Ärzte müssen den Versicherten eingehend telefonisch zu seinem gesundheitlichen Zustand befragen. Danach muss festgelegt werden, ob eine körperliche Untersuchung notwendig ist.

Der Gemeinsame Bundesausschuss begründet seine Entscheidung damit, dass trotz der niedrigen Infektionszahlen bundesweit noch immer ein relevantes Infektionsgeschehen zu verzeichnen sei. Daher seien noch immer Maßnahmen zur Beschränkung der Kontakte notwendig.

ERWEITERTER UNFALLVERSICHERUNGSSCHUTZ FÜR MOBIL ARBEITENDE BESCHÄFTIGTE

Bisher fiel der Versicherungsschutz von Arbeitnehmern im Home Office unter die gesetzliche Unfallversicherung.

Davon erfasst waren neben der eigentlichen Arbeitstätigkeit auch die sogenannten Betriebswege, beispielsweise der Weg zum Drucker in einem anderen Raum und zurück.

Im Home Office regelmäßig nicht versichert waren beispielsweise die Wege im eigenen Haushalt zur Nahrungsbeschaffung oder der Toilettengang, die im Betrieb wiederum versichert wären.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz sieht nun vor, dass Arbeitnehmern im Home Office derselbe Versicherungsschutz zusteht wie im Unternehmen. Des Weiteren erweitert das Gesetz den Versicherungsschutz auf Wegen zu externen Betreuungseinrichtungen für im eigenen Haushalt lebende Kinder. Bisher galt der Versicherungsschutz auch auf Umwegen zur Arbeit, um Kinder in die Kita oder Schule zu bringen. Für im Home Office Arbeitende war dieser Weg bisher jedoch nicht versichert.

AUßERORDENTLICHE KÜNDIGUNG WEGEN DROHUNG MIT KRANKSCHREIBUNG SCHWERWIEGENDE VERLETZUNG DER ARBEITSVERTRAGLICHEN RÜCKSICHTNAHMEPFLICHT

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 04.05.2021, AZ. 5 Sa 319/20

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (LAG) hat mit Urteil vom 04.05.2021 entschieden, dass die Drohung sich krankschreiben zu lassen eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht darstellt, welche eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann.

Dennoch sei immer eine Einzelfallentscheidung notwendig, die auch zugunsten des Arbeitnehmers ausfallen könne, wenn die Drohung mit der Krankschreibung auf einem innerbetrieblichen Konflikt zwischen Arbeitnehmern beruhe, auf den der Arbeitnehmer bereits mit einer Eigenkündigung reagiert habe und das Arbeitsverhältnis daher ohnehin in Kürze endet.

Dem Fall liegt folgender Sachverhalt zu Grunde:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. Diese Kündigung wird vom Arbeitgeber auf die Drohung mit einer Krankschreibung gestützt.

Die klagende Arbeitnehmerin war seit 2010 bei der beklagten Arbeitgeberin als Verkäuferin in einer Bäckereifiliale beschäftigt. Unter den Mitarbeitern kam es vermehrt zu Meinungsverschiedenheiten.

Die Meinungsverschiedenheiten waren im Juni 2020 Gegenstand eines Gesprächs zwischen der Klägerin, dem Geschäftsführer sowie der Filialbetreuerin.

Die Beklagte verlängerte ab Juli 2020 die Öffnungszeiten der Filiale von montags bis freitags von 16:30 Uhr auf 17:30. Die Klägerin bat am 09.06.2020 die Filialleiterin sie in der Woche ab dem 20.07. zur Frühschicht einzuteilen. Dieser Bitte kam die Filialleiterin nicht nach.

Die Klägerin wurde im betreffenden Zeitraum von Montag bis Freitag jeweils bis 17:30 eingeteilt. Als die Klägerin am 19.06 den Dienstplan erhielt kündigte sie für die Zeit eine Krankschreibung an.

Für den Zeitraum vom 29.06 bis 04.07.2020 legte die Klägerin dann eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Die Arbeitnehmerin übergab ihrer Arbeitgeberin am 29.06.2020 sowohl die

Bescheinigung, sowie ein Schreiben, mit dem sie ihr Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.07.2020 kündigte.

Noch am selben Tag erklärte die Arbeitgeberin die außerordentliche Kündigung unter Bezugnahme auf die angedrohte Krankschreibung.

Das Arbeitsgericht hatte der Kündigungsschutzklage in der 1. Instanz stattgegeben. Die Berufung der Beklagten vor dem Landesarbeitsgericht hatte keinen Erfolg.

Das LAG bestätigte, dass die außerordentliche Kündigung unwirksam sei und das Arbeitsverhältnis nicht beendet habe. Die Drohung sich krankschreiben zu lassen, falls eine Schichtenteilung nicht den Wünschen entspreche, stelle grundsätzlich eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht dar, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könne.

Die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht verbiete es die andere Seite unzulässig unter Druck zu setzen. Das Vertrauen des Arbeitgebers werde durch eine solche Pflichtverletzung in schwerwiegender Weise beeinträchtigt, sodass auch ohne eine vorherige Abmahnung eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen werden könne.

Es komme dabei auch nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer später tatsächlich (zufällig) noch erkrankte (so das BAG, Urt. v. 12.03.2009, Az. 2 AZR 251/07).

Das LAG führt weiter aus, dass es der Beklagten dennoch zumutbar gewesen sei das Arbeitsverhältnis noch rund einen Monat bis zur Eigenkündigung der Arbeitnehmerin fortzuführen. Das Interesse der Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiege nicht dem Interesse der Klägerin an der Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses bis zur Eigenkündigung.

Die Pflichtverletzung der Arbeitnehmerin sei zumindest auch als Spontanreaktion auf die Spannungen zwischen den Mitarbeitern zurückzuführen. Diese Spannungen seien der Arbeitgeberin bekannt gewesen, ohne dass diese beispielsweise durch Umsetzung von Mitarbeitern hätten beseitigt werden können. Die Klägerin entschied daher das langjährige Arbeitsverhältnis aufzugeben um damit den Spannungen aus dem Weg zu gehen. Für die Arbeitgeberin war der Konflikt damit gelöst, sodass eine Wiederholungsgefahr nicht bestand.

Hinweis: Eine außerordentliche Kündigung bedarf immer auch einer beiderseitigen Interessenabwägung und des Vorliegens eines Kündigungsgrundes. Sollten Sie eine fristlose Kündigung aussprechen wollen, sollten Sie immer hinreichend prüfen, ob diese auch bei einer möglichen Kündigungsschutzklage des betreffenden Arbeitnehmers Bestand haben würde. Sollten Sie arbeitsrechtliche Fragen haben sprechen Sie uns gerne an.

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

SUTTHAUSER 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>