

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a metal hanger. Below it, another similar gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various pieces of industrial machinery, including conveyor belts and structural frames, all slightly out of focus. The overall lighting is bright, typical of a factory setting.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Oktober 2024**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

VG Hamburg: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus § 3 ArbSchG ist schon jetzt behördlich durchsetzbar

Neues aus der Rechtsprechung

Arbeitszeitbetrug in der Raucherpause

Neues aus der Rechtsprechung

Angemessene Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis

Neues aus der Rechtsprechung

Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Wer trägt die Beweislast für die Richtigkeit eines Arbeitszeugnisses?

Neues aus der Rechtsprechung

VG Hamburg: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus § 3 ArbSchG ist schon jetzt behördlich durchsetzbar

Aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG folgt eine Pflicht von Arbeitgebern, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen. Diese ist auf der Grundlage von § 22 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 ArbSchG auch öffentlich-rechtlich durchsetzbar. Einer weiteren gesetzlichen Umsetzung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den deutschen Gesetzgeber bedarf es nicht (VG Hamburg, Urteil vom 28.8.2024, Az. 15 K 964/24).

Der Sachverhalt

Die Klägerin ist ein Handelsunternehmen. Die Arbeitszeiten werden bei der Klägerin bis zur Teamleiterenebene arbeitstäglich erfasst; Führungskräfte arbeiten im Rahmen einer Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung.

Im Jahr 2023 kam es zu einer anonymen Beschwerde bei der Freien und Hansestadt Hamburg, wonach bei der Klägerin regelmäßig sonntags gearbeitet werde und es zu Verstößen bei der täglichen Arbeitszeit komme.

Die Stadt nahm eine Betriebsbesichtigung vor. Sie erließ daraufhin unter Verweis auf festgestellte Mängel einen Bescheid, der unter anderem folgende Anordnungen enthielt:

„7. Senden Sie mir die Arbeitszeitaufzeichnungen Ihrer Beschäftigten für diesen Standort für die Monate [...] zu. (§ 17 ArbZG)

8. Stellen Sie sicher, dass zukünftig die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten aller Ihrer Beschäftigten nachvollziehbar aufgezeichnet werden. Aus den Aufzeichnungen müssen mindestens der tägliche Arbeitsbeginn, das Arbeitsende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit hervorgehen (vgl. BAG-Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21). [...]“

Die Klage richtete sich zuletzt im Wesentlichen noch gegen diese Anordnungen.

Die Entscheidung

Das VG Hamburg stellt fest, dass der angefochtene Bescheid rechtmäßig ist und die Klägerin dadurch nicht in ihren Rechten verletzt ist.

Zunächst begründet das VG Hamburg die Rechtmäßigkeit der Anordnung in Ziff. 7 des Bescheids. Rechtsgrundlage sei § 17 Abs. 4 ArbZG, die Behörde könne demnach die für die Durchführung des ArbZG erforderlichen Auskünfte verlangen und die Vorlage von Arbeitszeitnachweisen anordnen. Die konkrete Gefahr eines Verstoßes sei nicht erforderlich; es genüge, dass die Aufsichtsbehörde einen berechtigten Anlass hatte, zu prüfen, ob ein Arbeitgeber die Arbeitszeitvorschriften einhält. Dies sei hier aufgrund der anonymen Beschwerde der Fall. Im Rahmen der Ermessensausübung zu berücksichtigende schutzwürdige Interessen der Klägerin seien nicht ersichtlich.

Auch die Anordnung in Ziff. 8 des Bescheids sei rechtmäßig. Sie könne auf § 22 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 ArbSchG gestützt werden. Diese Generalklausel sieht vor, dass die zuständige Behörde im Einzelfall anordnen kann, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der Pflichten zu treffen hat, die sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergeben. Auf eine im konkreten Fall vorliegende Gefahr komme es dabei nicht an. Voraussetzung sei lediglich das Bestehen einer entsprechenden gesetzlichen Pflicht aus dem ArbSchG sowie eine ordnungsgemäße Ermessensausübung. Beides sei hier erfüllt. Die Klägerin verletze ihre Dokumentationspflicht aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG. Arbeitgeber müssten danach ein System einführen, mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden erfasst werden.

Die aus § 3 ArbSchG folgende Pflicht bedürfe keiner weiteren Ausgestaltung durch den Gesetzgeber. Auf (eventuell geplante) Regelungen zur Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene – insbesondere Betriebsvereinbarungen – komme es nicht an.

Folgen für die Praxis

Es handelt sich – soweit ersichtlich – um die erste verwaltungsgerichtliche Entscheidung zur Durchsetzung der durch das BAG im Beschluss vom 13.09.2022 (Az. 1 ABR 22/21) entwickelten arbeitschutzrechtlichen Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit. Die Entscheidung zeigt, dass der Verfolgungsdruck für Unternehmen,

die bisher keine oder keine vollständige Zeiterfassung für ihre Arbeitnehmer eingeführt haben, steigt. Dies war angesichts der im Ergebnis klaren Aussage des 1. Senats des BAG sowie des nur schleppend vorankommenden Gesetzgebungsprozesses absehbar.

Eine eigene Auseinandersetzung mit § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG und den sich daraus ergebenden Pflichten leistet das VG Hamburg nicht. Es zitiert lediglich die im Ergebnis nicht überzeugende Entscheidung des BAG.

Arbeitgeber, die einer vollziehbaren Anordnung der zuständigen Behörde nicht nachkommen, können sich gemäß § 25 ArbSchG einer Geldbuße bis 30.000 € ausgesetzt sehen.

Eine unmittelbare Ahndung des Verzichts auf eine Arbeitszeiterfassung durch Bußgeld ohne den vorherigen Erlass von Anordnungen ist einstweilen gleichwohl nicht zu befürchten. Das Gesetz lässt dies nicht zu.

Es bleibt abzuwarten, für welche Beschäftigtengruppen die Behörden die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durchsetzen werden. Teilweise sehen ministerielle Erlasse unter Verweis auf § 18 ArbZG vor, dass leitende Angestellte nicht von der Dokumentationspflicht erfasst sind. Eine entsprechende Einschränkung lässt sich dem Gesetz jedoch nicht direkt entnehmen.



Neues aus der Rechtsprechung

Arbeitszeitbetrug in der Raucherpause

Rauchende Arbeitnehmer brauchen häufig ihre Raucherpausen, um weiter produktiv arbeiten zu können. Wenn diese Pausen jedoch nicht richtig als Arbeitszeit erfasst werden, kann dies zu Konflikten innerhalb der Belegschaft führen. In den zwei vorliegenden gleichgelagerten Fällen, die das Arbeitsgericht München (22.01.2024, Az. 3 Ca 7542/23 und 3 Ca 7544/23) zu entscheiden hatte, gab es in dem beklagten Betrieb klare Regelungen zur Erfassung von Pausen. Die Entscheidung fiel daher eindeutig zu Lasten der rauchenden Arbeitnehmer aus.

Der Sachverhalt

Im Betrieb der beklagten Arbeitgeberin erhält jeder Mitarbeiter eine codierte Chipkarte, mit der er sich bei Betreten und Verlassen des Betriebs sowie für Pausen ein- und ausstempeln muss. Laut der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit sollen lediglich Arbeitsunterbrechungen für Toilettengänge nicht erfasst werden. Über die Verpflichtung zum Ein- und Ausstempeln wurden die Mitarbeiter durch eine Mitarbeiterversammlung, Schulungen und weiterem Material informiert.

Die beiden Kläger, die in der Produktion der Beklagten arbeiteten, verließen ihren Arbeitsplatz an drei bis vier aufeinanderfolgenden Tagen für jeweils rund 15 Raucherpausen. Für diese Pausen stempelten sie sich nicht ordnungsgemäß aus, da sie – laut ihrer Aussage – während des Rauchens Arbeitsgespräche geführt hätten.

Nachdem die Arbeitgeberin Kenntnis von diesen Vorfällen erhielt, sprach sie ohne vorherige Abmahnungen außerordentlich fristlose (Tat-)Kündigungen gegenüber den beiden Klägern aus. Die Kläger wendeten sich hiergegen im Wege der Kündigungsschutzklage.

Die Entscheidung des Gerichts

Das Arbeitsgericht München hat die Wirksamkeit der beiden außerordentlichen Kündigungen festgestellt.

Die Erbringung der Arbeitsleistung sei die Hauptpflicht des Arbeitnehmers, sodass Verstöße in diesem Bereich den Kernbereich des gegenseitigen Austauschverhältnisses berührten. Die Verletzung der Pflicht zur ordnungsgemäßen Arbeitszeiterfassung stelle daher an

sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar.

Das Gericht hielt auch eine vorherige Abmahnung für entbehrlich. Die Kläger seien ausreichend über das Erfordernis des Ausstempelns von Raucherpausen informiert worden und hätten sich bewusst in einer Vielzahl von Pausen nicht ausgestempelt. Insbesondere in Anbetracht der hohen Anzahl an Verstößen dürften die Kläger nicht damit rechnen, dass die Arbeitgeberin diese sanktionslos hinnehmen würde.

Im Rahmen der bei jeder Kündigung vorzunehmenden Interessenabwägung stellte das Gericht die Belange der Beklagten über die des Klägers. Durch ihr Verhalten hätten die Kläger die Beklagte vorsätzlich veranlasst, ihnen Entgelt zu zahlen, ohne im Gegenzug die geschuldete Arbeitsleistung erbracht zu haben. Gerade das wiederholte Nicht-Ausstempeln bedeute eine Täuschung mit erheblichen finanziellen Folgen, sodass die außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sei.

Praxishinweis

Das Arbeitsgericht München folgt mit seiner Entscheidung der Rechtsprechung des BAG zu außerordentlichen Kündigungen bei Arbeitszeitbetrug und führt ausführlich ihre Konsequenzen für nicht erfasste Raucherpausen aus. Arbeitgeber können die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter nur schwer selbst kontrollieren. Indem der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Möglichkeit einräumt, ihre Arbeitszeit selbst zu dokumentieren, bringt er ihnen einen erheblichen Vertrauensvorschuss entgegen. Dieser Vertrauensvorschuss wird durch Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit falsch erfassen, missbraucht und kann daher sowohl arbeitsrechtlich als auch strafrechtlich sanktioniert werden.

In vielen anderen Fällen haben Arbeitnehmer bereits vergeblich versucht, ihre Raucherpausen zu rechtfertigen. Auch die Argumentation der Kläger, sie hätten während der Raucherpausen Arbeitsgespräche geführt und daher „gearbeitet“, konnte im Fall aufgrund der Position und den Aufgaben der Kläger in der Produktion ausgeschlossen werden. Als mögliche Rechtfertigungsgründe kommen beispielsweise interne Besprechungen oder ein Austausch mit Kunden in Betracht.

Vergüteten Arbeitgeber Raucherpausen ohne Kenntnis über die genaue Häufigkeit und Dauer der Pausen, dürften Nichtraucher auf

Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes ebenfalls bezahlte Arbeitsunterbrechungen fordern. Arbeitgebern ist zu raten, klare Regelungen zur Arbeitszeiterfassung aufzustellen, um Diskussionen innerhalb der Belegschaft zu vermeiden und Verstöße rechtssicher sanktionieren zu können. Die Einhaltung dieser Regeln sollte auch stichprobenartig kontrolliert werden.

Wenn Abmahnungen und Kündigungen ausgesprochen werden, müssen Zeit, Ort und die konkreten Umstände des Arbeitszeitbetrugs substantiiert dargelegt werden können. Auf eine ordnungsgemäße Dokumentation der Arbeitszeit sollte auch aus diesem Grund nicht verzichtet werden.



Neues aus der Rechtsprechung

Angemessene Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis

Gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG muss bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die Dauer der Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Gesetzlich nicht geregelt ist, welcher Zeitraum dabei als angemessen gilt. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gibt nun in einem Urteil vom 2. Juli 2024 (Az. 19 Sa 1150/23) Anhaltspunkte dazu, welche Maßstäbe für die Angemessenheit der Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis anzulegen sind und welche Folgen aus einer unangemessenen Probezeitdauer resultieren.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung des zwischen ihnen bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses und in diesem Zusammenhang, ob die vereinbarte Probezeit gegen § 15 Abs. 3 TzBfG verstößt. Mit Wirkung zum 22.08.2022 schlossen sie einen für die Dauer eines Jahres befristeten Arbeitsvertrag. Die ersten vier Monate der Tätigkeit (22.08.2022 bis 21.12.2022) sollten laut Arbeitsvertrag als Probezeit gelten. Mit Schreiben vom 09.12.2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis „innerhalb der Probezeit ordentlich zum nächstzulässigen Zeitpunkt“. Das sei nach ihrer Auffassung der 28.12.2022. Die Klägerin ist der Ansicht, die vereinbarte Probezeit stehe nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung und widerspreche daher § 15 Abs. 3 TzBfG. Damit entfalle die der Probezeitvereinbarung zugrundeliegende Kündbarkeit des Vertrages. Sie beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 09.12.2022 nicht zum 28.12.2022 aufgelöst wurde, sondern ungekündigt fortbesteht.

Das ArbG Berlin gab der Klage teilweise statt. Die Probezeitvereinbarung sei unwirksam. Daraus resultiere aber nicht, dass das Arbeitsverhältnis ungekündigt fortbestehe, sondern das Arbeitsverhältnis der Klägerin ende aufgrund der Kündigung vom 09.12.2022 unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen nach § 622 Abs. 1 BGB am 15.01.2023.

Die Entscheidung

Das LAG Berlin-Brandenburg bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts.

Die Dauer der Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen müsse im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses stehen. Je kürzer die Befristungsdauer sei, desto kürzer müsse im Verhältnis dazu auch die Probezeit sein.

Bei einer einjährigen Befristung sei eine Probezeit von 25 % der Vertragsdauer, mithin drei Monate, angemessen. In Einzelfällen könne aber auch eine längere Probezeit angemessen sein. Der Verwender müsse dann darlegen, dass die Probezeitdauer insbesondere aufgrund der Art der Tätigkeit länger sein muss. Die Beklagte habe nicht darlegen können, warum die vereinbarte Probezeit von vier Monaten in diesem Fall angemessen sei und inwieweit ihr innerhalb von drei Monaten in adäquater Weise eine hinreichende Überprüfung der Klägerin nicht möglich sei. Die vereinbarte viermonatige Probezeit verstoße somit gegen § 15 Abs. 3 TzBfG und sei daher unwirksam.

Die Unwirksamkeit der Probezeitvereinbarung ließe aber nicht die generelle ordentliche Kündigungsmöglichkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses entfallen, da der Arbeitsvertrag noch eine weitere Regelung über die Kündigungsmöglichkeit enthielt. Folge der Unwirksamkeit sei vielmehr, dass die kurze Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB von zwei Wochen nicht zur Anwendung komme, sondern die Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Monatsletzten gemäß § 622 Abs. 1 BGB.

Entgegen der Ansicht der Klägerin finde auch das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung, denn die Kündigung sei in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen worden, also innerhalb der Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG. Demnach habe es für den Ausspruch der Kündigung keiner Kündigungsgründe im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG bedurft.

Damit sei das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 09.12.2022 zum 15.01.2023 beendet worden.

Praxishinweis

Auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann grundsätzlich eine Probezeit mit zweiwöchiger Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 BGB

vereinbart werden. Es muss dabei im Einzelfall geprüft werden, wie lang die Probezeit sein darf. Arbeitgeber sollten sich überlegen und auch darlegen können, welche Probezeitdauer für die Einarbeitung und Überprüfung neuer Mitarbeiter notwendig ist und die Probezeit dementsprechend festlegen. Orientiert man sich an der Entscheidung des LAG, sollte sie nicht länger als 25 % im Verhältnis zur Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses sein. Das Urteil bezieht sich allerdings nur auf Arbeitsverhältnisse, die auf ein Jahr befristet sind. Aus der Entscheidung geht nicht hervor, was bei einer längeren oder kürzeren Befristung gilt. Angesichts des Urteils des LAG Berlin-Brandenburg erscheint uns die 25 % Quote eine gut vertretbare Wertung, die höchst wahrscheinlich auch von anderen Gerichten übernommen werden wird.

Eine ordentliche Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses ist nur dann zulässig, wenn dies ein anwendbarer Tarifvertrag zulässt oder die Parteien des Arbeitsvertrages sich die ordentliche Kündigung vorbehalten haben. Fehlt es an einem solchen Vorbehalt, ist eine vorzeitige, ordentliche Kündigung des befristeten Vertragsverhältnisses ausgeschlossen. In Betracht kommt dann allenfalls eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund. Ist die Dauer der vereinbarten Probezeit unverhältnismäßig, so ist die Probezeitvereinbarung unwirksam. Ist die Kündigungsmöglichkeit einzig in dieser Vereinbarung niedergelegt, ist demnach auch die ordentliche Kündigung unwirksam.

Es ist daher sehr zu empfehlen, außerhalb der Probezeitvereinbarung zusätzlich in dem Arbeitsvertrag die ordentliche Kündbarkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses festzuhalten. Für den Fall, dass die Probezeitvereinbarung unwirksam ist, wird dann eine in der Probezeit ausgesprochenen ordentliche Kündigung nicht unwirksam, sondern es ändert sich lediglich die Kündigungsfrist. Statt der verkürzten zweiwöchigen Kündigungsfrist gilt die allgemeine Kündigungsfrist gem. § 622 Abs. 1 BGB. Die arbeitgeberseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der ersten sechs Monate wird zudem dadurch vereinfacht, dass in dieser Zeit zumeist parallel die sechsmonatige Wartefrist nach § 1 Abs. 1 KSchG gilt, so dass eine in diesem Zeitraum ausgesprochene ordentliche Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung bedarf, weil noch kein Kündigungsschutz nach dem KSchG gilt.



Neues aus der Rechtsprechung

Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat am 30. Juli 2024 (Az. 10 Sa 699/23) entschieden, dass eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die den durch die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie vorgesehenen Maximalzeitraum von zwei Wochen überschreitet, in ihrem Beweiswert erschüttert sein kann. Dieser Umstand kann auch auf Folgebescheinigungen ausstrahlen.

Der Sachverhalt

Der Kläger kündigte sein Arbeitsverhältnis gegenüber der Arbeitgeberin am 30.03.2023 zum 30.06.2023; im Arbeitsvertrag war eine entsprechende dreimonatige Kündigungsfrist zum Monatsende vereinbart.

Der Kläger arbeitete in der Folge in den Monaten April und Mai 2023 größtenteils. Er nahm jedoch eine unbezahlte Freizeit zur Stellensuche gemäß § 629 BGB – im erheblichen Umfang von sieben Arbeitstagen. Die Beklagte teilte am 07.05.2023 mit, dass sie den Umfang der Freistellung nicht mehr akzeptieren werde.

Der Kläger meldete sich daraufhin am 30.05.2023 krank. Er legte eine Erstbescheinigung vor, welche ihm eine Arbeitsunfähigkeit vom 30.05.2023 bis zum 16.06.2023 bescheinigte. Die anschließende Folgebescheinigung sah eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 30.06.2023 vor.

Die Arbeitgeberin hielt daraufhin die Vergütungszahlung zurück. Hiergegen richtete sich die Klage.

Die beklagte Arbeitgeberin trug im Verfahren vor, der Arbeitnehmer habe im Juli 2023 ohne weitere Erkrankung unmittelbar ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen. Der Kläger erklärte sich hierzu nicht.

Der Arbeitnehmer hatte mit seinem Begehren erstinstanzlich vor dem Arbeitsgericht Erfolg.

Die Entscheidung

Das LAG Niedersachsen hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen, da der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erschüttert sei, und der Arbeitnehmer keine ausreichenden Beweismittel für seine vermeintliche Arbeitsunfähigkeit vorgelegt habe.

Seine Entscheidung stützt das LAG Niedersachsen auf verschiedene Erwägungen:

Zunächst erstreckte sich die erste Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über einen Zeitraum von 17 Tagen. Sie überschreite damit den von § 5 Abs. 4 S. 1 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie als regelmäßige Höchstfrist vorgesehenen Zeitraum von zwei Wochen. Schon dieser Umstand sei geeignet, den Beweiswert der Bescheinigung zu erschüttern.

Ferner sei zu berücksichtigen, dass die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit genau mit dem Tag endete, an dem auch das Arbeitsverhältnis sein Ende fand. Es sei insoweit zudem davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer im Juli 2023 tatsächlich ohne weitere Erkrankung ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen habe. Da der Arbeitnehmer den entsprechenden Vortrag nicht bestritten habe, gelte dieser gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden.

Maßgeblich sei auch der Konflikt über die gem. § 629 BGB zu gewährenden Freizeit zur Stellensuche. Obwohl das Streitgespräch hierüber am ersten Tag der angeblich krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bereits etwa drei Wochen zurückgelegen habe, sei es jedenfalls in der Gesamtschau mit den anderen Indizien geeignet, den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu erschüttern.

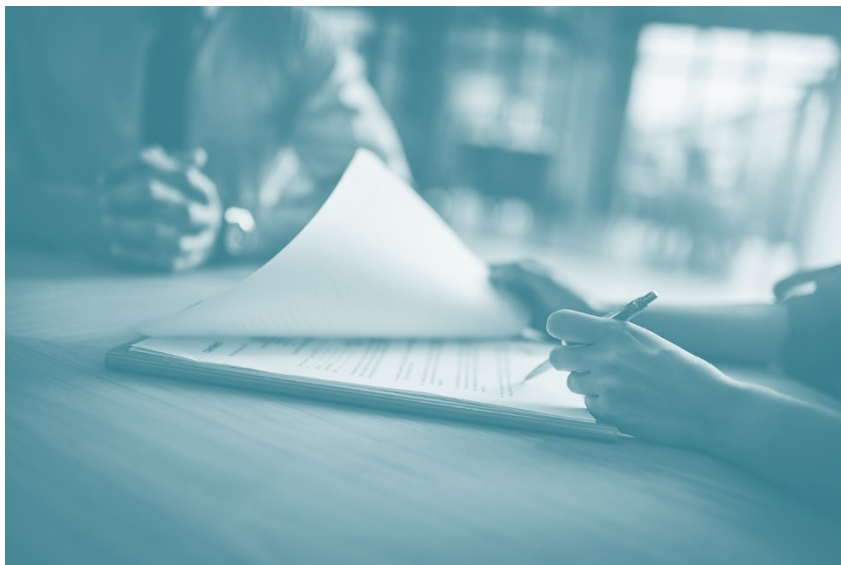
Aus der Entscheidung ergibt sich, dass das LAG die Indizien in einer Gesamtbetrachtung gleichsam sammelte, sodass Fehler, die sich formal lediglich auf eine der Bescheinigungen bezogen, auch auf die jeweils andere Bescheinigung ausstrahlten.

Folgen für die Praxis

Das Urteil des LAG Niedersachsen reiht sich ein in die erfreuliche jüngere Rechtsprechungsentwicklung der Instanzgerichte zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Es handelt sich um eine – im Arbeitsrecht seltene – Rechtsprechungswende zugunsten des Arbeitgeberlagers.

Besonders interessant an der jüngsten Entscheidung des LAG Niedersachsen ist der formale Aspekt einer Überschreitung der zweiwöchigen Höchstfrist für Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Arbeitgeber haben in entsprechenden Fällen so stets einen Ansatzpunkt dafür, zweifelhafte Bescheinigungen nicht zu akzeptieren.

Das Urteil zeigt auch (erneut), dass es für die Erschütterung des Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erforderlich ist, dass der Bescheinigungszeitraum sich mit der Kündigungsfrist vollständig deckt. Im vorliegenden Fall genügte eine zeitliche Koinzidenz von einem Monat.



Neues aus der Rechtsprechung

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Wer trägt die Beweislast für die Richtigkeit eines Arbeitszeugnisses?

Über die (korrekte) Ausstellung des Arbeitszeugnisses werden häufig emotionale Streitigkeiten geführt. Mit der Entscheidung (Az. 5 Sa 108/23) führt das LAG Mecklenburg-Vorpommern die Rechtsprechung des BAG zur Erteilung von Arbeitszeugnissen fort: Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf ein qualifiziertes Zeugnis, sofern er ein solches verlangt. Für einen Anspruch auf eine „gute“ Bewertung muss der Arbeitnehmer entsprechende Leistungen beweisen.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten zweitinstanzlich über einen Zeugnisberichtigungsanspruch. Der im Jahre 1974 geborene Kläger war von Januar 2020 bis August 2022 bei der Beklagten als Schulbegleiter/Integrationsassistent beschäftigt; er hatte 2019 eine einschlägige Ausbildung absolviert. Der Hilfeplan sah die Begleitung eines Kindes vor, um eine aktive Teilnahme am Unterricht, das Erledigen von Hausaufgaben und gewaltfreie Konfliktlösungen sicherzustellen. Das Arbeitsverhältnis endete betriebsbedingt.

Mit Beendigung erteilte die Beklagte dem Kläger ein Zeugnis mit durchschnittlicher Bewertung im folgenden Wortlaut „(...) erfüllte seine Aufgaben in der Integrationshilfe immer selbstständig, sorgfältig und stets zu unserer Zufriedenheit.“ Der Kläger ist der Auffassung, dass es sich dabei um eine unterdurchschnittliche Bewertung handele und er vielmehr eine „gute“ Benotung erhalten müsse. Dazu führt er aus, dass die Integration des Kindes erfolgreich gewesen sei. Dies hätten auch die Eltern bestätigt. Der Kläger begehrte eine Korrektur des Zeugnisses, wie folgt: „(...) erfüllte seine Aufgaben in der Integrationshilfe immer selbstständig, sorgfältig und stets zu unserer vollen Zufriedenheit“ – hilfsweise – „...und zu unserer vollen Zufriedenheit.“ Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung, dass der Kläger keine Tatsachen aufgeführt habe, die eine überdurchschnittliche Bewertung rechtfertigen, abgewiesen.

Die Entscheidung

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern bestätigte diese Entscheidung. Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Der Kläger habe keinen Anspruch auf ein neues qualifiziertes Arbeitszeugnis mit einer

besseren Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Die Beklagte habe den Zeugnisanspruch des Klägers erfüllt. Das Zeugnis sei klar und verständlich formuliert und erfülle die gesetzlichen Anforderungen.

Im Rahmen der Leistungsbeurteilung habe der Arbeitgeber anhand von Bewertungskriterien, wie Fähigkeiten, Kenntnissen, Fertigkeiten, Geschicklichkeit und Sorgfalt sowie Einsatzfreude und Einstellung zur Arbeit darzustellen, in welcher Art und Weise diese erfüllt wurden. Dabei habe der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf ein gutes oder sehr gutes Zeugnis, sondern lediglich einen Anspruch auf ein leistungsgerechtes Zeugnis. Der Arbeitgeber beurteile wie „zufrieden“ er mit der Arbeit des Arbeitnehmers war, wobei der Begriff der Zufriedenheit abweichend vom üblichen Sprachgebrauch nicht der subjektiven Befindlichkeit entspreche, sondern aus den objektiven Anforderungen des Tätigkeitsprofils abgeleitet wird. Danach komme eine „gute“ Bewertung nur dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber mit der Leistung des Arbeitnehmers mehr als „voll zufrieden“ war. „Gut“ sei der Arbeitnehmer nur dann, wenn ihm bescheinigt wird, er habe „stets“, „immer“ oder „durchgehend“ zur vollen Zufriedenheit des Arbeitgebers gearbeitet.

Erteilt der Arbeitgeber ein Zeugnis, welches dem Arbeitnehmer eine nur ausreichende oder noch schlechtere Leistung bescheinigt, habe er vorzutragen und zu beweisen, dass er damit den Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers erfüllt hat. Wird dem Arbeitnehmer hingegen eine durchschnittliche bzw. befriedigende Leistung bescheinigt, trage der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, welche eine überdurchschnittliche Beurteilung rechtfertigen sollen.

Der Kläger habe keine Tatsachen vorgelegt, die beweisen, dass er im Hinblick auf Leistung und Verhalten besser als ein durchschnittlicher Schulbegleiter/Integrationsassistent zu bewerten sei. Erfolge, die er erreicht hat, habe die Beklagte ihm auch bescheinigt. Er habe aber keinen Vergleich zu anderen durchschnittlichen Schulbegleitern gezogen und dargelegt, dass diese die Erfolge nicht oder nicht in dieser Zeit erzielt hätten. Weitere Gesichtspunkte seien auch das Verhalten des Klägers im Arbeitsverhältnis, insbesondere die Beachtung von Weisungen oder die Erfüllung von Nebenpflichten. Der Kläger sei seiner Darlegungspflicht nicht hinreichend nachgekommen und könne nicht beweisen, dass ein überdurchschnittliches Zeugnis gerechtfertigt sei. Hinsichtlich des Hilfsantrags befand das LAG, dass sowohl die Bewertung „stets zu unserer Zufriedenheit“ als auch „zu

unserer vollen Zufriedenheit“ der Note „befriedigend“ zuzurechnen seien. Der Beklagten sei überlassen, für welche der möglichen Formulierungen sie sich entscheidet. Einen Anspruch auf bestimmte Formulierungen bestehe nicht.

Für die Praxis

Das Urteil des LAG ist nicht überraschend. Das LAG hat die in ständiger Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG, Urteil vom 18.11.2014, Az. 9 AZR 684/13) aufgestellten Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast bei Zeugnisberichtigungsklagen zutreffend herausgearbeitet. Die Führung eines Zeugnisprozesses lohnt sich für die Arbeitgeberseite in der Regel nicht. Sehen sie sich jedoch – etwa im Rahmen einer Kündigungsschutzklage – neben anderen Streitpunkten mit einem Klageantrag zur Formulierung eines Arbeitszeugnisses konfrontiert, kann dieser Aspekt in der Praxis häufig in die Verhandlungsmasse zur Erreichung wirtschaftlich wichtigerer Prozessziele eingestellt werden.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de