

1

Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Zeiterfassung

Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 27.07.2021 – 7 TaBV 79/20

Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, dass dem Betriebsrat bei der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung ein Initiativrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zusteht.

Die beteiligten Arbeitgeber betreiben eine vollstationäre Wohneinrichtung im Rahmen der Eingliederungshilfe als einen gemeinsamen Betrieb. Der Antragsteller ist der im gemeinsamen Betrieb der Arbeitgeber gegründete Betriebsrat. Die Betriebsparteien stritten vor dem Hintergrund eines ausgesetzten Einigungsstellenverfahrens um die Frage, ob dem Betriebsrat bei der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung ein Initiativrecht zusteht. Die Arbeitgeber verzichteten zunächst auf die Einführung einer

elektronischen Zeiterfassung. Die notwendige Hardware in Form von Lesegegeräten wurde zwar bereits von den Arbeitgebern angeschafft. Allerdings war noch kein Dienstleister für die Nutzung und Pflege des Systems beauftragt worden.

In einer vom Arbeitsgericht eingesetzten Einigungsstelle wurde die Zuständigkeit unter Hinweis darauf gerügt, dass nach dem Beschluss des BAG vom 28.11.1989 – 1 ABR 97/88 bei der Einführung einer technischen Einrichtung i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG kein Initiativrecht des Betriebsrates bestehe. Die Einigungsstelle beschloss die Aussetzung bis zur Prüfung ihrer Zuständigkeit im Rahmen eines Beschlussverfahrens.

Das erstinstanzlich zuständige Arbeitsgericht Minden wies den Antrag des Betriebsrats ab.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht änderte den abweisenden Beschluss des Arbeitsge-

richts ab und stellte fest, dass der Betriebsrat bei der Einführung der elektronischen Zeiterfassung im Betrieb ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat. Es ließ die Rechtsbeschwerde aufgrund des abweichenden Beschlusses des Bundesarbeitsgericht aus der Vergangenheit zu, welche zu dem Aktenzeichen 1 ABR 22/21 anhängig ist.

Ausgangspunkt für die Annahme eines Initiativrechts ist zunächst der Wortlaut des Gesetzes in § 87 Abs. 1 BetrVG „mitzubestimmen“, ergänzt um die Eingangsformulierung des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG „Einführung“. Mitbestimmung in diesem Sinne beschreibt das Recht auf Mitgestaltung im Sinne gleichwertiger Verhandlungspartner. Lediglich die Ausübung der Mitbestimmung als „Vetorecht“, wie es in § 99 Abs. 2 u. 3 BetrVG beispielsweise geregelt ist, kommt hier nicht in Betracht.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner vorherigen Rechtsprechung ausdrücklich festgehalten, dass die Mitbestimmung bei der Einführung einer technischen Kontrolleinrichtung auch das „ob“ der Anschaffung umfasst.

Das Landesarbeitsgericht argumentiert zusätzlich, dass der Gesetzgeber bei der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten wie dieser bewusst nicht zwischen Mitbestimmungsrechten mit und ohne Initiativrecht unterschieden hat.

Praxistipp:

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgericht zu der anhängigen Rechtsbeschwerde ist abzuwarten.

Es ist aber bis zu der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in solchen Angelegenheiten nicht mehr von einer offensichtlichen Unzuständigkeit im Einigungsstellenverfahren auszugehen.

Ein Betriebsrat hat nach dieser Entscheidung ein stärkeres Mitbestimmungsrecht und kann auch Einfluss auf die unternehmerische Entscheidungsfreiheit dahingehend nehmen, ob eine elektronische Zeiterfassung eingeführt werden soll oder nicht. Auch über diesen Aspekt sollten sich die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung dann abschließend einigen.

2

Erschütterung der Beweiskraft einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom
08.09.2021 – 5 AZR 149/21

Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er 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.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit Ende August 2018 beschäftigt. Am 08.02.2019 kündigte sie das Arbeitsverhältnis zum 22.02.2019 und legt der Arbeitgeberin eine auf den 08.02.2019 datierte, als Erstbescheinigung gekennzeichnete Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Die Arbeitgeberin verweigerte die Entgeltfortzahlung. Sie begründete die Verweigerung der Entgeltfortzahlung damit, dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sei, weil diese genau die Restlaufzeit des

Arbeitsverhältnisses nach der Eigenkündigung der Klägerin abdecke. Die Arbeitnehmerin hat demgegenüber geltend gemacht, dass sie ordnungsgemäß krankgeschrieben gewesen sei und vor einem Burn – Out gestanden habe.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben in den Vorinstanzen der Klage auf Entgeltfortzahlung für die Zeit vom 08.02.2019 bis zum 22.02.2019 stattgegeben.

Die Revision der Beklagten gegen diese Entscheidung hatte vor dem BAG Erfolg.

Die Entscheidung

Das BAG hat entschieden, dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sein kann, wenn die Arbeitsunfähigkeit exakt den Zeitraum der Kündigungsfrist abdeckt.

Die Klägerin hat zunächst durch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen, dass sie in dem streitigen Zeitraum arbeitsunfähig war. Dies ist auch das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Der Beweiswert kann aber durch den Arbeitgeber erschüttert werden, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und gege-

benenfalls beweist, die Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit geben. Gelingt das dem Arbeitgeber, muss der Arbeitnehmer wiederum substantiiert darlegen und beweisen, dass er arbeitsunfähig war. Die Koinzidenz zwischen der Kündigung vom 08.02.2019 zum 22.02.2019 und der Arbeitsunfähigkeit im gleichen Zeitraum begründen ernsthafte Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit.

Praxistipp

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bleibt nach wie vor das gesetzliche Beweismittel bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit.

Sollte ein solcher Fall auftreten, in dem die Beweiskraft der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert ist, kann ein Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit für den Zeitraum damit beweisen, dass er den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht entbindet und dieser vernommen wird.

3

Kein Vergütungsanspruch wegen Annahmeverzug bei coronabedingter Betriebs-schließung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Oktober 2021 – 5 AZR 211/21 –

Das BAG hat entschieden, dass ein Arbeitgeber, der seinen Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen "Lockdowns" zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend schließen muss, nicht das Risiko des Arbeitsausfalls trägt und daher nicht verpflichtet ist, seinen Beschäftigten Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu zahlen.

Die Beklagte betreibt einen Handel mit Nähmaschinen und Zubehör und unterhält in Bremen eine Filiale. Dort ist die Klägerin seit Oktober 2019 als geringfügig Beschäftigte gegen eine monatliche Vergütung von 432,00 Euro im Verkauf tätig. Im April 2020 war das Ladengeschäft aufgrund der „Allgemeinverfügung über das Verbot von Veranstaltungen, Zusammenkünften und der Öffnung bestimmter Betriebe zur Eindämmung des Coronavirus“ der Freien Hansestadt Bremen vom 23. März 2020 geschlossen. Deshalb konnte die Klägerin nicht arbeiten und erhielt auch keine Vergütung. Mit ihrer Klage hat sie die Zahlung ihres Entgelts für den Monat April 2020 unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs begehrt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision der Beklagten hat Erfolg.

Die Entscheidung

Das BAG hat entschieden, dass der Klägerin kein Anspruch auf Entgeltzahlung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zusteht. Der Arbeitgeber trägt nicht das Risiko des Arbeitsausfalls, wenn – wie hier – zum Schutz der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen infolge von SARS-CoV-2-Infektionen durch behördliche Anordnung in einem Bundesland die sozialen Kontakte auf ein Minimum reduziert und nahezu flächendeckend alle nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendigen Einrichtungen geschlossen werden. In einem solchen Fall realisiert sich nicht ein in einem bestimmten Betrieb angelegtes Betriebsrisiko. Die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung ist vielmehr Folge eines hoheitlichen Eingriffs zur Bekämpfung einer die Gesellschaft insgesamt treffenden Gefahrenlage. Es ist Sache des Staates, gegebenenfalls für einen adäquaten Ausgleich der den Beschäftigten durch den hoheitlichen Eingriff entstehenden finanziellen Nachteile zu sor-

gen. Soweit ein solcher – wie bei der Klägerin als geringfügig Beschäftigter – durch Kurzarbeitergeld nicht gewährleistet ist, beruht dies auf Lücken in dem sozialversicherungsrechtlichen Regulationssystem. Daraus lässt sich jedoch keine arbeitsrechtliche Zahlungspflicht des Arbeitgebers herleiten.

Quelle: Pressemitteilung des BAG Nr. 31/21 v. 13.10.2021

Praxistipp:

Hier wird jeder Einzelfall einer vorübergehenden Betriebsschließung während der Pandemie zu beurteilen und nicht pauschal ein Annahmeverzugslohnanspruch aller Arbeitnehmer:innen nach § 615 BGB anzulehnen sein. Denn das BAG hat auch klargestellt, dass die Betriebschließung Folge eines hoheitlichen Eingriffs sein muss und nicht etwa die Entscheidung des Arbeitgebers, weil dieser keinen hinreichenden Umsatz erwartet, jedoch grundsätzlich sein Unternehmen betreiben darf.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller
Alexandra Kötting · Gerda Reichel · Sandra Rahmfeld
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.

CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.