

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **4. Ausgabe** unseres **Newsletters für Betriebsräte** im Jahre 2023 mit folgenden Themen:

- 1. Keine Rücknahme einer Schlussformel im Arbeitszeugnis**
BAG, Urteil vom 06.06.2023, Az.: 9 AZR 272/22
- 2. Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**
LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.03.2023, Az.: 2 Sa 156/22
- 3. Zustimmungsverweigerung bei nicht mitbestimmten Personalfragebögen**
LAG Düsseldorf, Beschluss vom 02.08.2023, Az.: 12 TaBV 46/22

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Keine Rücknahme einer Schlussformel im Arbeitszeugnis**
BAG, Urteil vom 06.06.2023, Az.: 9 AZR 272/22

Hat ein Arbeitgeber einmal eine Dank- und Wunschformel (Schlussformel) im Arbeitszeugnis ausgesprochen, darf er hiervon im Rahmen einer vom ausscheidenden Mitarbeiter gewünschten Zeugniskorrektur nicht abrücken.

DIE ENTSCHEIDUNG

Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wurde einer Beschäftigten ein Arbeitszeugnis ausgestellt, welches am Ende eine Schlussformel enthielt, mit der der Arbeitgeber ihr für die wertvolle Mitarbeit dankte und sein Bedauern darüber äußerte, sie als Mitarbeiterin zu verlieren. Für den weiteren Berufs- und Lebensweg wünschte der Arbeitgeber der Mitarbeiterin alles Gute und weiterhin viel Erfolg. Hinsichtlich ihres Arbeits- und Sozialverhaltens verlangte die ausgeschiedene Mitarbeiterin eine Änderung des Arbeitszeugnisses bzw. eine bessere Bewertung. Nach mehrfachem Hin und Her erstellte der Arbeitgeber schließlich eine in der Bewertung verbesserte Version des Arbeitszeugnisses, in welcher jedoch die gesamte o.g. Schlussformel fehlte. Eine solche Abänderung des Zeugnisses verstößt nach Auffassung des BAG gegen das arbeitsrechtliche Maßregelungsverbot aus § 612a BGB.

Das BAG vertrat die Auffassung, dass der Arbeitgeber die Mitarbeiterin mit der Rücknahme der Schlussformel unzulässig wegen der Auseinandersetzung um ein besseres Arbeitszeugnis gemäßregelt habe. Dabei sei das Maßregelungsverbot nicht auf das laufende Arbeitsverhältnis beschränkt, sondern gelte auch nach dessen Beendigung, insbesondere im Bereich des Zeugnisrechts.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung ist gleich unter mehreren Gesichtspunkten interessant. Zunächst stellt das BAG (nochmals) heraus, dass es grundsätzlich keinen Anspruch eines ausscheidenden Beschäftigten auf Erteilung einer Dankes-, Bedauerns- und Wunschformel gibt. Ist eine solche Schlussformel also von Beginn an nicht in einem Arbeitszeugnis enthalten, kann diese nicht nachträglich gerichtlich eingefordert werden. Erteilt ein Arbeitgeber aber eine solche Schlussformel, ist er auch im Rahmen von nachfolgenden Zeugnisstreitigkeiten daran gebunden. Das Maßregelungsverbot sichert dabei das Interesse der ausscheidenden Arbeitnehmer, ohne Angst vor einer Maßregelung seitens des Arbeitgebers die ihnen zustehenden Rechte auf Erteilung einer Zeugniskorrektur geltend zu machen. Dieses Interesse ist, so das BAG, grundsätzlich höher einzuschätzen als das Interesse des Arbeitgebers, einen von ihm selbst gestalteten Zeugnisinhalt nachträglich zu ändern.

2. Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.03.2023, Az.: 2 Sa 156/22

Der Arbeitgeber kann den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dadurch erschüttern, dass er tatsächliche Umstände darlegt und im Bestreitensfall beweist, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben. Dies hat dann zur Folge, dass der ärztlichen Bescheinigung kein Beweiswert mehr zukommt.

DIE ENTSCHEIDUNG

Immer häufiger haben sich Arbeitsgerichte mit der Thematik auseinanderzusetzen, welcher Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zukommt. Der Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern lag der Sachverhalt zugrunde, dass ein Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Eigenkündigung arbeitsunfähig erkrankte. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte bis zum Ende der Kündigungsfrist an. Bereits am Tage vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit hatte der Arbeitnehmer seinen Spind ausgeräumt und sämtliche seiner dort gelagerten persönlichen Gegenstände entfernt. Hieraus zog der Arbeitgeber den Rückschluss, dass der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt schon nicht mehr vorgehabt hatte, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren. Er sah den Beweiswert der vom Arbeitnehmer eingereichten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung daher als erschüttert an und leistete bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses keine Lohnzahlung. Die hiergegen erhobene Klage des Arbeitnehmers hatte Erfolg.

Zwar stellte das LAG fest, dass es einem Arbeitgeber möglich sei, den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dadurch zu erschüttern, dass er tatsächliche Umstände darlegt, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben. Des Weiteren stellte das Gericht fest, dass die Entfernung privater Gegenstände aus dem Betrieb solche Umstände darstellen können. Damit hierbei zu Gunsten des Arbeitgebers davon ausgegangen werden konnte, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nicht mehr vorgehabt hätte, in den Betrieb zurückzukehren, also keinerlei Arbeitsleistung mehr zu erbringen, hätte der Arbeitgeber aber nach Auffassung des Gerichts die privaten Gegenstände benennen müssen, welche der Arbeitnehmer im Betrieb aufbewahrt und die er sodann entfernt hat. Dies hatte der Arbeitgeber im Prozess nicht getan. Das LAG stellte heraus, dass allein die pauschale Behauptung fehlender privater Gegenstände nicht geeignet ist, den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Ausgehend von der BAG-Entscheidung vom 08.09.2021 (5 AZR 149/21) ist es für Arbeitgeber möglich, den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung infrage zu ziehen. Dies ist insbesondere möglich, wenn eine AU-Bescheinigung „passgenau“ für die Dauer der Kündigungsfrist ausgestellt wird. Jedoch liegt die Hürde für ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers hoch. Insbesondere mit pauschalen Begründungen können diese nicht eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verweigern. Andernfalls würden ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen unter einen „Generalverdacht“ fallen, was sich nicht aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) herleiten lässt.

3. Zustimmungsverweigerung bei nicht mitbestimmten Personalfragebögen

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 02.08.2023, Az.: 12 TaBV 46/22

Verwendet eine Arbeitgeberin bei der Stellenbesetzung nicht mitbestimmte Personalfragebögen i.S.v. § 94 BetrVG, begründet dies kein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG.

DIE ENTSCHEIDUNG

Die Arbeitgeberin hatte den in ihrem Hause gebildeten Betriebsrat um Zustimmung zu einer Versetzung ersucht; ein bereits beschäftigter Mitarbeiter hatte sich auf eine innerbetrieblich ausgeschriebene Stelle beworben. Sie teilte dem Betriebsrat den Ablauf des Bewerbungsverfahrens sowie die Bewerber*innen mit und fügte u.a. hinsichtlich des in Aussicht genommenen Bewerbers einen von diesem ausgefüllten Interviewbogen bei. Der Betriebsrat verweigerte der Versetzung die Zustimmung mit der Begründung, der Interviewbogen würde einen Fragebogen i.S.d. § 94 darstellen, der nicht mit dem Betriebsrat abgestimmt worden sei.

In seiner Entscheidung stellte das LAG Düsseldorf fest, dass entgegen der Auffassung des Betriebsrats kein Zustimmungsverweigerungsgrund des § 99 Abs. 2 BetrVG vorliegt. Selbst wenn aufgrund des nicht bestimmten Interviewbogens ein Verstoß gegen § 94 BetrVG vorliegen würde, würde ein solcher Verstoß keinen Zustimmungsverweigerungsgrund darstellen. Insbesondere sei § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nicht tangiert. Dieser Zustimmungsverweigerungsgrund sei nur dann gegeben, wenn das Ziel der Norm allein dadurch erreicht werden kann, dass die personelle Maßnahme insgesamt unterbleibt. Hierzu bedürfe es zwar keiner Verbotsnorm im technischen Sinne, die unmittelbar die Unwirksamkeit der Maßnahme herbeiführt. Jedoch müsse der Zweck der Norm, die Versetzung selbst zu verhindern, hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. Dies sei im Hinblick auf § 94 BetrVG nicht gegeben. Nach dem Sinn und Zweck der Norm soll ein Verstoß nicht eine Einstellung bzw. Versetzung an sich verhindern, sondern lediglich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Gestaltung der Personalfragebögen sichern.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Mit dem sich aus § 94 BetrVG ergebenden Mitbestimmungsrecht soll sichergestellt werden, dass Bewerber*innen lediglich solche Fragen gestellt werden, an denen der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat. Es soll ausgeschlossen werden, dass unzulässige Fragen gestellt werden. Missachtet ein Arbeitgeber die Vorschrift des § 94 BetrVG, kann ein Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch geltend machen. Dagegen kann er, so das LAG Düsseldorf, nicht verlangen, dass bei einem Verstoß gegen § 94 die personelle Einzelmaßnahme zu unterbleiben hat bzw. rückgängig zu machen ist.

Zu beachten ist jedoch, dass das LAG Düsseldorf die Rechtsbeschwerde zum BAG zugelassen hat. Es bleibt daher abzuwarten, ob das BAG die Entscheidung bestätigt.