

Das BAG entschied am 11.12.2019 einen höchst praxisrelevanten Fall (BAG 5 AZR 505/18. PM Nr. 45/2019). Eine Arbeitnehmerin in der Pflegebranche war seit dem 7.2.2017 infolge eines psychischen Leidens arbeitsunfähig. Daher leistete die Arbeitgeberin während der folgenden sechs Wochen Entgeltfortzahlung. Daraufhin bescheinigten die Hausärzte der Arbeitnehmerin bis einschließlich 18.5.2017 Folgeerkrankungen, sodass die Arbeitsunfähigkeit fortbestand. In dieser Zeit bezog sie Krankengeld. Am 19.5.2017 unterzog sich die Arbeitnehmerin dann einer seit längerem geplanten gynäkologischen Operation. Daraufhin bescheinigte ihr die zuständige Ärztin ab dem 18.5.2017 als Erstbescheinigung die Arbeitsunfähigkeit bis zum 16.6.2017, welche bis zum 30.6.2017 verlängert wurde. Aufgrund von angesammeltem Urlaub und Überstundenausgleich erbrachte die Arbeitnehmerin im Juli 2017 keine Arbeitsleistungen und begann eine Psychotherapie beim Neurologen. Vom 19.5.2017 bis zum 29.6.2017 erhielt sie weder Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber noch Krankengeld von der Krankenkasse und klagte gegen die Arbeitgeberin auf die ausständige Lohnfortzahlung. Das BAG schloss sich der Forderung der Arbeitnehmerin jedoch nicht an. Es begründete dies damit, dass die Beweislast für die Feststellung des Endes der ersten Erkrankung und den Neubeginn einer weiteren Erkrankung beim Arbeitnehmer liege. Die Beweisaufnahme ergab keine eindeutigen Beweise für das Vorliegen mehrerer Einzelerkrankungen.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG durch TV aufgehoben

1. Eine Öffnungsklausel eines unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrags kann die durch einen Flächenverbandstarifvertrag bewirkte Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG aufheben.
2. Eine der Regelungssperre unterliegende Betriebsvereinbarung kann auch durch Zustimmungserklärungen der Tarifvertragsparteien gestattet sein.

BAG, Urteil vom 13.8.2019 – 1 AZR 213/18
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-51-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Ausschluss von der Betriebsrentenansparungsprüfung

Die Klägerin stand seit April 1983 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Im November 1983 erteilte die Beklagte eine Versorgungszusage, die über den Bankenversicherungsverein (BVV), eine Pensionskasse, durchgeführt wurde. Die Klägerin bezieht seit Oktober 2011 vom BVV eine Betriebsrente iHv. 920,07 Euro brutto monatlich. Mit ihrer am 12. Februar 2016 eingegangenen Klage hat sie deren Anpassung zum 1. Oktober 2014 begehrt. Die Beklagte hat eine Anpassung unter Hinweis auf § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG wegen der Absicherung über den BVV abgelehnt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts war teilweise erfolglos, weil die Klägerin ihre Forderung falsch berechnet hatte. Im Übrigen führte die Revision zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht.

Das Betriebsrentengesetz sieht in § 16 Abs. 3 Nr. 2 vor, dass die grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers, im Abstand von drei Jahren zu prüfen, ob die Betriebsrente anzupassen ist, entfällt, wenn die Versorgung über eine Pensionskasse durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf

den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Die in dieser Ausnahmenvorschrift genannten Voraussetzungen müssen aufgrund einer unabdingbaren vertraglichen Regelung bei Beginn der Betriebsrentenleistung rechtlich feststehen. Diese Voraussetzung ist erfüllt, da es sich bei der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse um einen Vertrag zugunsten Dritter handelt, der nicht ohne Zustimmung der Betriebsrentner geändert werden darf.

(PM Nr. 44/2019)

BAG, Urteil vom 10.12.2019 – 3 AZR 122/18
Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-51-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Gesetzliche Geltungsanordnung verdrängt arbeitsvertragliche Bezugnahme-klauseln

Der Kläger war bei der Bundesagentur für Arbeit beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis bestimmte sich aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme ua. nach dem Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA) in der jeweils geltenden Fassung. Der beklagte Landkreis, der Mitglied der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2012 als kommunaler Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende zugelassen (sog. Optionskommune). Dieser informierte den Kläger, dass sein Arbeitsverhältnis ab diesem Zeitpunkt auf den Landkreis übergehe und künftig unter anderem der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich Verwaltung in der für den Bereich der VKA geltenden Fassung (TVöD/VKA) auf sein Arbeitsverhältnis anzuwenden sei. Seither wird der Kläger bei dem beklagten Landkreis – wie zuvor – als Teamleiter im Bereich der Leistungsgewährung beschäftigt. Er erhält eine Vergütung nach dem TVöD/VKA, anfänglich zuzüglich einer Ausgleichszahlung. Der Kläger begehrt

die Feststellung, dass ua. der TV-BA aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme-klausel weiterhin auf sein Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Die Revision des beklagten Landkreises hatte vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist zum 1. Januar 2012 nach § 6c Abs. 1 SGB II kraft Gesetzes auf den beklagten Landkreis als kommunaler Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende übergegangen. Seit diesem Zeitpunkt fanden nach der gesetzlichen Regelung ausschließlich die beim Landkreis geltenden Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Diese gesetzliche Geltungsanordnung verdrängt die arbeitsvertragliche Bezugnahme-klausel auf den TV-BA.

(PM Nr. 46/2019)

BAG, Urteil vom 11.12.2019 – 4 AZR 310/16
Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-51-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LG Hamburg: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per WhatsApp rechtswidrig

1. Ein der ärztlichen Sorgfalt gem. § 25 Hamburger Berufsordnung für Ärzte entsprechendes Attest setzt die zuverlässige Feststellung zur Person und zum Krankheitsbild voraus. Die Verifizierung dieser Daten ist ohne direkten Kontakt mit dem Patienten nicht möglich.
2. Eine Ferndiagnose per Whatsapp entspricht nicht der ärztlichen Sorgfalt, da der Arzt sich aufgrund der Angaben des Patienten kein verlässliches Bild der Person und des Krankheitsbildes machen kann.
3. Auch die Ferndiagnose per Telefon oder Video-Chat entspricht nicht den Anforderungen an die ärztliche Sorgfaltspflicht.

LG Hamburg, Urteil vom 3.9.2019 – 406 HK O 56/19
(Leitsätze der Redaktion)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-51-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)