

Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ur@bme-law.de

Arbeitsrecht im Koalitionsvertrag

Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke



Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

Im Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition finden sich auch arbeitsrechtliche Vorhaben. Der nachfolgende Artikel bietet einen Überblick:

Im Bereich des **Mindestlohns** sind die im Koalitionsvertrag enthaltenen Vorgaben bereits umgesetzt worden. So wird sich der Mindestlohn ab dem 1. Oktober 2022 auf Euro 12,00 erhöhen. Ebenso steigt die Minijob-Verdienstgrenze von derzeit Euro 450,00 auf Euro 520,00. Da diverse Arbeitgeber Verfassungsbeschwerden angekündigt haben, wird sich zeigen, ob das Gesetz tatsächlich in Kraft treten kann. Die Beschwerdeführer sind der Auffassung, dass Erhöhungsentscheidungen hinsichtlich des Mindestlohns ausschließlich der Mindestlohnkommission und nicht dem Gesetzgeber zustehen.

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen vermehrt im **Homeoffice (bzw. Mobile Office)** erbracht haben. Die Koalitionsparteien sind sich darüber einig, dass Arbeitnehmer künftig einen Anspruch auf Tätigkeit im Homeoffice (bzw. Mobile Office) haben sollen. Die rechtliche Ausgestaltung ist noch nicht ganz klar. Derzeitiger Stand ist, dass Arbeitgebern eine Widerspruchsmöglichkeit bei entgegenstehenden betrieblichen Belangen zukommen soll. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist jedoch noch

unklar, wie dezidiert der Arbeitgeber diese betrieblichen Belange darzulegen hat. Laut des Koalitionsvertrages hat der Arbeitgeber auch für den Fall, dass die Arbeitsvertragsparteien eine Tätigkeit im Homeoffice (bzw. Mobile Office) vereinbaren, einen betrieblichen Arbeitsplatz vorzuhalten. Obwohl davon auszugehen ist, dass hier Desk-Sharing-Angebote für die Vorhaltung eines Arbeitsplatzes ausreichen werden, sollten die Arbeitgeber zunächst mit der Kündigung von Mietflächen infolge der zu erwartenden weiteren Tätigkeit der Arbeitnehmer im Homeoffice bzw. Mobile Office zurückhaltend sein. Die gesetzliche Umsetzung des Vorhabens war eigentlich erst für 2023 geplant, infolge der dramatisch gestiegenen Spritpreise erscheint aber ein Vorziehen auf das laufende Jahr nicht unwahrscheinlich.

Im **Arbeitszeitrecht** wird nicht viel passieren. Wer sich eine Liberalisierung des Arbeitszeitrechts erhofft hat, wird enttäuscht. Die Koalition wird am Grundsatz des Acht-Stunden-Tages festhalten. Der Koalitionsvertrag enthält lediglich eine „Experimentierklausel“, um eine „flexible Arbeitszeitgestaltung im Rahmen von Tarifverträgen unter bestimmten Voraussetzungen zu ermöglichen.“ Demzufolge wird sich eine Teilflexibilisierung der Arbeitszeit lediglich im Geltungsbereich von Tarifverträgen realisieren lassen, was unter „bestimmten Voraussetzungen“ zu verstehen ist, wird nicht weiter erörtert. Auch im Hinblick auf den vorstehend erwähnten zu erwartenden Anspruch auf Homeoffice (bzw. Mobile Office) überrascht die Zurückhaltung des Gesetzgebers. Erfahrungsgemäß wird hier die Arbeit flexibler über den Tag verteilt, so dass auch nicht selten Arbeiten noch am späteren Abend anfallen. Da nach § 5 Abs. 1 ArbZG Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit zwingend eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden haben müssen, scheidet nach der derzeitigen Rechtslage eine Tätigkeit am frühen Vormittag des Folgetages aus.

Die Koalition wird sich überdies mit der Einrichtung von **Arbeitszeiterfassungssystemen** beschäftigen müssen. Dies liegt in

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit Ende des letzten Jahres liegt der Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition vor. Unser Leitartikel des aktuellen Unternehmerrundbriefes „Arbeitsrecht im Koalitionsvertrag“ beleuchtet die vorgesehenen arbeitsrechtlichen Veränderungen. Der zweite Artikel beschäftigt sich mit der Möglichkeit der Mietminderung wegen Corona bei Geschäftsraummierte. Bezüglich dieses Problemkreises liegt seit Januar 2022 erstmals ein BGH-Urteil vor.

Im Rechtsprechungsteil finden Sie Entscheidungsbesprechungen zur Aufhebung eines bestandskräftigen Gesellschafterbeschlusses im Wege des Deliktsrechts, zur Unwirksamkeit einer salvatorischen Klausel im unternehmerischen Geschäftsverkehr sowie zum Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

einem Urteil des EuGH aus dem Jahr 2019 begründet. Der EuGH hat entschieden, dass die Mitgliedsstaaten verpflichtet sind, rechtliche Regelungen einzuführen, die Arbeitgeber dazu verpflichten, in ihren Betrieben Systeme einzurichten, mit denen die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer erfasst werden kann. Bisher ist der Arbeitgeber nach nationalem Recht nur gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer (mithin Überstunden und Mehrarbeit) zu erfassen. Die Entscheidung des EuGH geht darüber hinaus, so dass insoweit mit einer Verschärfung zu rechnen ist. Es bleibt jedoch zu hoffen, dass die nationale Umsetzung des EuGH-Urteils nicht zu einer Pflicht der vollständigen Arbeitszeiterfassung führt, damit auch weiterhin eine Vertrauensarbeitszeit ermöglicht wird.

Im Koalitionsvertrag der GroKo im Jahre 2018 waren viele Änderungen im Rahmen des **Befristungsrechts** vorgesehen. So sollte der Zeitraum für sachgrundlose Befristungen von zwei Jahren auf 18 Monate verkürzt werden und sachgrundlose Befristungen in Betrieben mit mehr als 75 Beschäftigten auf max. 2,5 % der Belegschaft quotiert werden. Diese Vorhaben

sind jedoch von der GroKo nicht umgesetzt worden. Im neuen Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition finden sich kaum Beschneidungen des Befristungsrechts. So soll fortan die Sachgrundbefristung gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG bei einem Arbeitgeber auf sechs Jahre begrenzt werden. Erhebliche Auswirkungen wird diese Änderung nicht haben, da bereits nach dem bishe-

rigen Recht eine über einen Zeitraum von sechs Jahren hinausgehende Befristung mit Sachgrund zumeist als rechtsmissbräuchlich angesehen worden ist.

Es bleibt mit Spannung abzuwarten, ob die Ampel-Koalition auch alle angekündigten arbeitsrechtlichen Vorhaben umsetzen wird.

Mietminderung bei Geschäftsraummiete in Coronazeiten

Rechtsanwalt Dr. Fritz Hänsel



Dr. Fritz Hänsel ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen in den Bereichen Vertrags-, Bank-, Insolvenzrecht, Unternehmensanierung und Prozessführung tätig.

Seit Beginn der Corona-Krise Anfang 2020 wurden verschiedene behördliche Maßnahmen getroffen, um die COVID 19 - Pandemie zu bekämpfen. Durch diese Maßnahmen waren zahlreiche Gewerbemietnehmer gezwungen, ihren Geschäftsbetrieb ganz oder zum Teil einzustellen. Infolge der dadurch verursachten Umsatz- und Ertragsminderungen sind viele Gewerbemietnehmer nicht mehr in der Lage, den vertraglich geschuldeten Mietzins vollständig oder in reduzierter Höhe zu bezahlen. Für Mieter, aber auch für den Vermieter, stellt sich die Frage, welche Auswirkung die Anordnung einer behördlichen Maßnahme auf die zu zahlende Miete hat. Denn die wirtschaftlichen Nachteile, die ein gewerblicher Mieter aufgrund einer pandemiebedingten Betriebsschließung erleidet, beruhen nicht auf falschen unternehmerischen Entscheidungen.

Nachdem die Instanzgerichte sich bereits seit längerem mit unterschiedlichen Ergebnissen mit dieser Problemlage beschäftigt hatten, urteilte schließlich der Bundesgerichtshof (BGH) Anfang des Jahres (Urteil vom 12. Januar 2022 - XII ZR 8/21),

selbst zu der Frage, ob ein Mieter von gewerblich genutzten Räumen für die Zeit einer behördlich angeordneten Geschäftsschließung wegen Corona zur vollständigen Zahlung der Miete verpflichtet ist.

Der BGH hat entschieden, dass angeordnete Betriebsschließungen geeignet sind, die Geschäftsgrundlage eines Gewerbemietvertrages zu stören und stützt sich dabei auf § 313 Abs. 1 BGB. Diese Tür, die der BGH für den Mieter geöffnet hat, führt aber nicht automatisch dazu, dass dieser den Mietzins anpassen darf oder gar nicht zu zahlen braucht. Auch wenn eine Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz des Mieters nicht erforderlich ist, wie der BGH feststellte, kommt es maßgeblich auf den Einzelfall an.

Die Möglichkeit die Miete unter Berufung eines Mangels der Mietsache oder auf Unmöglichkeit zu stützen, hat der BGH abgelehnt. Allenfalls, wenn die Mietsache durch die gesetzgeberische Maßnahme unmittelbar mit der konkreten Beschaffenheit, dem Zustand oder der Lage des Mietobjekts in Zusammenhang steht, könnte sich der Mieter auf einen Mietmangel stützen.

Der BGH hat für eine möglichen Vertragsanpassung durch den Mieter hohen Hürden aufgebaut, wenn er sich auf § 313 Abs. 1 BGB stützen möchte. Vom Mieter wird verlangt, dass er alle Umstände des Einzelfalls darlegt und beweist. Dabei sind kommt es auf folgende Punkte an:

- Nachteile, die dem Mieter durch die Geschäftsschließung und deren Dauer entstanden sind.

- Höhe des konkreten Umsatz- und Ertragsrückgangs während der Schließung. Hier muss der Mieter Farbe bekennen und einen gerichtsfesten Nachweis führen (z.B. durch Vorlage betriebswirtschaftliche Auswertungen, einer Finanz- und Ertrags-

planung für den betreffenden Zeitraum, erstellt durch einen unabhängigen und fachlich geeigneten Dritten).

- Zu berücksichtigen sind Maßnahmen, die der Mieter ergriffen hat oder ergreifen konnte, um seine Umsatz- und Ertragsituation zu verbessern. Zum Beispiel der Außerhausverkauf für Restaurantbetriebe oder der Verkauf von Waren über online-shopping.

- Öffentliche Unterstützung aus staatlichen Leistungen („Coronahilfen“) zum Ausgleich der durch die Pandemie erlittenen Verluste. Zu beachten ist, dass Unternehmen vereinzelt durch die Gewährung von Kurzarbeitergeld und Coronahilfen höhere Erträge erzielen konnten, als dies vor Coronazeiten möglich war. Hingegen bleiben rückzahlbare Unterstützungsmaßnahme in Form von Darlehen durch die öffentliche Hand außer Betracht, weil diese keine endgültige Kompensation verschaffen.

- Auch Zahlungen aus Betriebsschließungsversicherungen sind zu berücksichtigen, sofern diese geleistet haben.

- Die konkrete wirtschaftliche Situation aus dem betroffenen Mietverhältnis ist relevant. Die Konzernsituation spielt keine Rolle bei der Betrachtung.

- Schließlich ist auch die Interessenlage des Vermieters zu berücksichtigen.

Für die Praxis muss der Mieter einerseits und der Vermieter andererseits sich an den vorbenannten Punkten orientieren, wenn Mietreduzierungen oder Mietverzichte geltend gemacht werden bzw. diese zu beurteilen sind. Ohne einvernehmliche Regelung zwischen den Parteien wird eine gerichtliche Klärung nicht zu vermeiden sein, die für beide Seite, trotz der durch den BGH gesetzten Leitplanken, dem Gericht einen gewissen Beurteilungsspielraum einräumt. Spätestens bei Neuabschlüssen

von Mietverträgen sollte darauf geachtet werden, dass die Mietvertragsparteien Regelungen zur Risikoverteilung treffen und das Verwendungsrisiko einer Partei zuord-

nen, zwischen den Parteien verteilen oder dieses begrenzen. Auf jeden Fall sollten vertragliche Änderungen schriftformgerecht festgehalten werden und Regelun-

gen zu Verzugszinsen und den betroffenen Zeiträumen enthalten. Hierfür stehen wir Ihnen bei Bedarf gern beratend zur Seite.

Aktuelle Rechtsprechung

Aufhebung eines bestandskräftigen Gesellschaftsbeschlusses im Wege des Deliktsrechts

Kammergericht, Urteil vom 21.10.2021 – 2 U 121/18

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Parteien stritten wegen einer Änderung des Gesellschaftsvertrags einer GmbH. Die Klägerin, die 80% der Gesellschaftsanteile an der GmbH hielt, verlangte von der Beklagten, die die anderen 20% der Anteile hielt, Änderungen des Gesellschaftsvertrags zuzustimmen. Vorangegangene Änderungen des Gesellschaftsvertrags sollten damit rückgängig gemacht werden, die allein mit den Stimmen der Beklagten beschlossen worden waren und mittels derer u. a. bestimmte Quoren für die Beschlussfähigkeit sowie Beschlussfassung auf 85% heraufgesetzt worden waren. Die Klägerin war zu der entsprechenden Gesellschafterversammlung weder eingeladen noch über diese unterrichtet worden; die mit den Stimmen der Beklagten geänderte Satzung war sodann ins Handelsregister eingetragen worden. Das Landgericht hatte die Klage mit der Begründung abgewiesen, dass der Beschluss zur Heraufsetzung des Quorums durch Zeitablauf analog § 242 Abs. 2 Satz 1 AktG geheilt sei, was im Hinblick auf den Zweck der Vorschrift auch einen Anspruch auf Zustimmung zur Aufhebung des Beschlusses ausschließe. Die Berufung der Klägerin hatte in der Sache Erfolg. Die Klage sei, so das Kammergericht, zulässig. Der Klägerin fehle es nicht deshalb am Rechtsschutzbedürfnis, weil sie ihr Ziel mit den Mitteln des Beschlussmängelrechts gegebenenfalls auf einfachere oder weitergehende Weise verfolgen könne. Da der Beschluss bereits mehr als drei Jahre im Handelsregister eingetragen sei, wäre ein auf dem Einladungsmangel beruhender Beschlussmangel jedenfalls analog § 242 Abs. 2 AktG geheilt. Eine Nichtigkeitsfeststellungsklage könne deshalb keinen Erfolg mehr haben.

Die Klage sei zudem auch begründet. Die Klägerin könne im Wege des Schadensersatzes verlangen, daran mitzuwirken, die durch den besagten Beschluss herbeigeführten Satzungsänderungen mit Wirkung für die Zukunft rückgängig zu machen. Ein solcher Schadensersatzanspruch bestehe jedenfalls auf deliktischer Grundlage. Zwar werde mit Hinweis auf die rechtsbefriedende Funktion der Anfechtungsfrist sowie mit Hinweis auf die Anliegen von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit zum Teil angenommen, dass anderweitige (Schadensersatz-)Ansprüche wegen pflichtwidriger Gesellschafterbeschlüsse bei verfristeten Anfechtungs- und Nichtigkeitsfeststellungsklagen grundsätzlich ausgeschlossen sein müssten. Jedenfalls für Fallgestaltungen wie der vorliegenden, in welchen im Wege des Schadensersatzes Rückgängigmachung einer pflichtwidrig herbeigeführten Satzungsänderung mit Wirkung für die Zukunft verlangt wird, stehe die Bestandskraft des die Satzungsänderungen ursprünglich herbeiführenden Beschlusses einem entsprechenden Anspruch jedoch nicht entgegen. So sei bereits im Wortlaut des § 242 Abs. 2 Satz 1 AktG nicht angelegt, dass weitergehende Ansprüche aufgrund der Umstände der Beschlussfassung, mit denen die Nichtigkeit eines Beschlusses geltend gemacht wird, zwingend ausscheiden müssten. Vielmehr werde die Bestandskraft des Beschlusses von der Vorschrift gerade vorausgesetzt.

Auch der Normzweck der Vorschrift erfordere es nicht, dass der Verfristung von Beschlussmängelklagen eine zwingende Beschränkungswirkung bzgl. Restitutionsansprüchen zukommen müsste. Die durch die Regelung bezweckte Rechtssicherheit werde durch zwischen den Gesellschaftern unberührt bleibende Ansprüche dahin, bestimmte Änderungen der Beschlusswirkungen für die Zukunft vorzunehmen, nicht berührt, da die Bestandskraft des Beschlusses für die Vergangenheit nicht in Frage stehe.

Da der Klägerin durch die Minderung des Wertes ihres 80%-Geschäftsanteils auch ein Schaden entstanden sei, könne sie die begehrten Satzungsänderungen verlangen.

Fazit:

Das Kammergericht befasst sich mit den Wirkungen des § 242 Abs. 2 AktG und stellt klar, dass ein Schadensersatzanspruch nach den §§ 823, 826 BGB auch bei pflichtwidrigen Gesellschafterbeschlüssen bestehen kann. Gesellschaftern steht damit auch nach der Verfristung von Anfechtungs- oder Nichtigkeitsfeststellungsklagen ein deliktsrechtlicher Anspruch zu, um materiell nichtige Beschlüsse rückgängig zu machen.

Salvatorische Gerichtsstandsklausel auch im unternehmerischen Geschäftsverkehr unwirksam

BayObLG, Beschluss v. 26.10.2021 – 101 AR 148/21

Sachverhalt/Entscheidung:

Das Bayerische Oberste Landesgericht (BayObLG) hatte über die Wirksamkeit einer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen verwendeten Gerichtsstandsklausel zu entscheiden.

Die als GmbH firmierende Versicherungsgesellschaft, die Klägerin, begehrte von dem Beklagten, Versicherungsmakler mit Wohnsitz im Landgerichtsbezirk Kempten, die Rückzahlung von Maklergebühren. Der Geschäftsbeziehung der Parteien lag ein Vertrag zugrunde, der folgende Vereinbarung enthält: „Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus diesem Vertrag ist ausschließlich Stuttgart, soweit gesetzlich zulässig.“

Die Klägerin beantragte im Rahmen eines gerichtlichen Mahnverfahrens die Abgabe des Rechtsstreits an das LG Kempten, welches sich für unzuständig erklärte und den Rechtsstreit aufgrund der Gerichtsstandsvereinbarung an das LG Stuttgart verwies. Die Voraussetzung der Kaufmannseigenschaft im Sinne von § 38 Abs. 1 ZPO hätten die Parteien erfüllt. Dies sah das LG Stuttgart anders und verwies den Rechtsstreit wiederum zurück an das LG Kempten. Zudem hielt es den Klauselzusatz für unwirksam. Nach § 36 Abs. 1 Nr. 6, II ZPO i.V.m. § 9 EGZPO hatte

sich daher das BayObLG mit der Zuständigkeit der Gerichte zu befassen.

Das BayObLG entschied, dass die Gerichtsstandsvereinbarung der Parteien nicht wirksam sei. Sie stelle eine Allgemeine Geschäftsbedingung dar, die nach § 310 Abs. 1 S. 1 BGB auch im unternehmerischen Geschäftsverkehr der Inhaltskontrolle gem. § 307 BGB unterliege.

Danach sind Allgemeine Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.

Das BayObLG kam zu dem Schluss, dass der Klauselzusatz „soweit gesetzlich zulässig“ gegen das Transparentgebot nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB verstoße und für den Beklagten eine solche unangemessene Benachteiligung darstelle.

Zwar könne im Geschäftsverkehr zwischen Unternehmern aufgrund deren Erfahrung und Gewohnheiten von besseren Erkenntnis- und Verständnismöglichkeiten ausgegangen werden als im Geschäftsverkehr mit Verbrauchern. Dennoch seien die Anforderungen an das Transparenzgebot nicht geringer. Die Verwendung der salvatorischen Klausel führe dazu, dass die Parteien erkennen und feststellen müssen, welches Gericht für ihren Rechtsstreit zuständig ist. Dies erfordere juristische Kenntnisse, die auch von Unternehmern nicht erwartet werden könnten. Aus dem Klauselzusatz selbst sei nicht erkennbar, in welchen Fällen die Vereinbarung nicht wirksam ist.

Aufgrund des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion ist mithin die gesamte Klausel unwirksam.

Zwar hat auch ein zu Unrecht erlassener Verweisungsbeschluss gem. § 281 Abs. 2

S. 2, 4 ZPO grundsätzlich Bindungswirkung. Dies gilt nach ständiger Rechtsprechung jedoch nicht, wenn er „nicht als im Rahmen des § 281 ZPO ergangen angesehen werden kann“. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Beschluss auf einer Verletzung rechtlichen Gehörs beruht oder jeder gesetzlichen Grundlage entbehrt und daher als willkürlich betrachtet werden muss. Im Zuge des Verweisungsbeschlusses hat das LG Kempten dem Beklagten keine Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben, sodass der Grundsatz des rechtlichen Gehörs nach Art. 103 Abs. 1 GG nicht gewahrt wurde.

Fazit:

Diese Entscheidung ist durchaus relevant, da in der Praxis solche Klauselzusätze häufig Verwendung finden. Der Versuch, die Gerichtsstandsklausel vorsichtig zu formulieren, hat in dieser Sache mithin zur Folge, dass die Klausel gänzlich unwirksam ist. Zu beachten ist, dass in der ZPO ausdrücklich geregelt ist, unter welchen Voraussetzungen eine Gerichtsstandsklausel zulässig ist. Die Entscheidung des BayObLG zeigt auf, dass auch im unternehmerischen Geschäftsverkehr die Vorschriften über Allgemeine Geschäftsbedingungen zu berücksichtigen sind und auf solche Klauselzusätze verzichtet werden sollte.

Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

BAG, Urteil vom 8. September 2021 – 5 AZR 149/21

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Parteien streiten über Gehaltsansprüche der Klägerin. Die Klägerin hat ihr Arbeitsverhältnis am 8. Februar 2019 in der Probezeit zum 22. Februar 2019 gekündigt

und hat gleichzeitig eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) bis exakt zum 22. Februar 2022 (also dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses) eingereicht. Die Beklagte zahlte der Klägerin für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit kein Gehalt, das die Klägerin daraufhin eingeklagt hat. Die ersten beiden Instanzen haben der Klägerin Recht gegeben, das BAG hat dagegen die Klage abgewiesen. Zwar komme einer AU-Bescheinigung ein hoher Beweiswert zu, so dass ein bloßes Bestreiten der Arbeitsunfähigkeit durch den Arbeitgeber grundsätzlich nicht ausreiche. Im vorliegenden Fall bestünden jedoch ernsthafte Zweifel am Vorliegen einer Erkrankung der Klägerin, da die am Tag der Eigenkündigung ausgestellte AU exakt die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abgedeckt habe. Daher sei es an der Klägerin gewesen, ihre Arbeitsunfähigkeit durch weiteren substantiellen Vortrag nachzuweisen, dem sie nicht nachgekommen sei.

Fazit:

Das Urteil ist sehr erfreulich. Das Vorliegen einer ärztlichen AU-Bescheinigung ist das gesetzlich vorgesehene und insoweit wichtigste Beweismittel für das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit. Bisher ist es für den Arbeitgeber sehr schwer, den Beweiswert einer AU-Bescheinigung zu erschüttern. Das Urteil bietet ein Einfallstor für Arbeitgeber und sollte Arbeitgeber ermutigen, häufiger das tatsächliche Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu bestreiten. Dies allerdings nur, wenn tatsächlich Hinweise auf eine nur vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit vorliegen.

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
		Layout und DTP:	Stefanie Schürle