



© 2023, Ogletree Deakins International LLP

Update Rechtsprechung Arbeitsrecht I 2024



Dr. Martin Römermann
Rechtsanwalt/ Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner



Maximilian Colle
Rechtsanwalt
Associate

Entscheidungen

I.

BAG Urteil v. 23. August 2023 – 5 AZR 349/22, AuA 2/24, S. 53

Befolgung von Arbeitgeberanweisungen in der Freizeit

II.

BAG Urteil v. 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23

Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

III.

BAG Urteil v. 28. Juni 2023 – 5 AZR 335/22

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

IV.

LAG Mecklenburg-Vorpommern Urteil v. 23. Mai 2023 – 2 Sa 154/22

Kurzarbeit – Vergütungs differenzen und Urlaubsabgeltung

V.

BAG Urteil v. 16. August 2023 – 7 AZR 300/22, AuA 1/24, S. 53

Befristungsabrede und Schriftformerfordernis

I. BAG Urteil v. 23. August 2023 – 5 AZR 349/22, AuA 2/24, S. 53

Sachverhalt

Kläger war ein Notfallsanitäter, der gegenüber seiner Arbeitgeberin – der Beklagten – unter anderem eine Wiedergutschrift von Arbeitsstunden auf seinem Arbeitszeitkonto geltend machen wollte.

Gemäß einer im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarung wurden Arbeitnehmer neben den regulären Diensten auch in sog. „Springerdienste“ eingeteilt. Diese Springerdienste werden spätestens vier Tage durch eine konkrete Schichtzuteilung verbindlich. Ist in diesem Rahmen eine solche konkrete Schichtzuteilung unmöglich, erfolgt die Zuteilung durch unkonkrete Tag-, Spät- und Nachtdienste. Die Betriebsvereinbarung sieht dafür vor, dass eine Konkretisierung von unkonkret zugeteilten Springerdiensten für Tag- und Spätdienste bis 20 Uhr des Vortags vor Dienstbeginn im Dienstplan erfolgen kann. Zur Dienstplaneinsicht steht den Arbeitnehmern die Möglichkeit des sog. „SelfService“ zur Verfügung. Ihnen ist es möglich, den Dienstplan jederzeit über das Internet aufzurufen.

I. BAG Urteil v. 23.August 2023 – 5 AZR 349/22

Sachverhalt

Seit dem 04.April 2021 war der Kläger für den 08.April 2021 im Dienstplan für einen noch unkonkreten Springerdienst eingetragen. Am Vortag dieses Dienstes hatte der Kläger frei. An diesem Tag, dem 07.April 2021 teilte die Arbeitgeberin den Kläger in der Tagschicht des 08.April ein, welche um 06:00 Uhr beginnt, und trug dies im Dienstplan ein.

Zunächst versuchte die Arbeitgeberin vergeblich den Beklagten über diese Konkretisierung telefonisch zu informieren. Anschließend schrieb sie ihm um 13:27 Uhr eine SMS mit der Information zur Diensteinteilung. Der Kläger meldete sich erst am 8.April 2021 um 07:30 Uhr bei der Beklagten und zeigte seine Arbeitsbereitschaft an. Da ein anderer Arbeitnehmer zwischenzeitlich den Dienst des Klägers in der Rufbereitschaft übernommen hatte, wurde der Kläger an diesem Tag nicht mehr eingesetzt. Die Arbeitgeberin bewertete diesen Tag als unentschuldigtes Fehlen und zog elf Stunden vom Arbeitszeitkonto des Klägers ab. Der Kläger forderte daraufhin, dass die abgezogenen Arbeitsstunden auf seinem Arbeitszeitkonto (wieder) gutgeschrieben werden.

I. BAG Urteil v. 23. August 2023 – 5 AZR 349/22

Problemstellung

Was ist die Voraussetzung dafür, die Erfassung auf einem Arbeitszeitkonto zu korrigieren?

Hat der Kläger seine Arbeitsleistung **tatsächlich** angeboten und warum ist das entscheidend?

Hat der Arbeitnehmer die Pflicht zur Kenntnisnahme einer dienstlichen SMS in der Freizeit?

I. BAG Urteil v. 23. August 2023 – 5 AZR 349/22

Entscheidung

Der Kläger kann keine Korrektur des Arbeitszeitkontos für den 08. April 2021 verlangen, da sich die Beklagte nicht im Annahmeverzug befand. Der Kläger hat die geschuldete Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß angeboten.

Nach § 293 BGB kommt der Arbeitgeber in Annahmeverzug, wenn er im erfüllbaren Arbeitsverhältnis die ihm angebotene Leistung nicht annimmt. Im unstreitig bestehenden Arbeitsverhältnis muss der Arbeitnehmer die Leistung grundsätzlich tatsächlich anbieten, § 294 BGB. Der Arbeitnehmer muss die Arbeitsleistung so anbieten, wie sie zu erbringen ist, d.h. am richtigen Ort, zur richtigen Zeit und in der richtigen Art und Weise entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen oder deren Konkretisierung durch Weisung nach § 106 S. 1 GewO. Ein wörtliches Angebot genügt (nur) dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erklärt hat, dass er die Leistung nicht annehmen werde oder dass er nicht verpflichtet sei, den Arbeitnehmer in einem über die tatsächliche Heranziehung übersteigenden Umfang zu beschäftigen (§ 295 BGB).

I. BAG Urteil v. 23.August 2023 – 5 AZR 349/22

Entscheidung

Ein Angebot der Arbeitsleistung kann ausnahmsweise entbehrlich sein, wenn erkennbar ist, dass der Gläubiger an seiner Weigerung festhält, die geschuldete Leistung anzunehmen.

Danach war der Kläger verpflichtet, die geschuldete Arbeitsleistung tatsächlich anzubieten (§ 294 BGB).

Der Kläger hat die geschuldete Arbeitsleistung am 08.April 2021 nicht tatsächlich am richtigen Ort, zur richtigen Zeit und in der richtigen Art und Weise angeboten. Er schuldete nicht lediglich eine telefonische Ankündigung seiner Arbeitsbereitschaft um 07:30 Uhr. Erforderlich wäre ein tatsächliches Angebot der Arbeitsleistung auf der Wache um 06:00 Uhr gewesen, weil die Beklagte den Dienst des Klägers insoweit wirksam konkretisiert und ihm eine entsprechende Weisung erteilt hatte.

I. BAG Urteil v. 23.August 2023 – 5 AZR 349/22

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat zudem entschieden, dass der Kläger auch in seiner Freizeit die von der Arbeitgeberin versandte SMS hätte zur Kenntnis nehmen müssen. Anders als vom vorinstanzlichen Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein angenommen, handelt es sich nach Ansicht des BAG dabei auch nicht um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsschutzrechts. Die Ruhezeit würde durch die kurze Kenntnisnahme der SMS nicht unterbrochen.

Das BAG begründete dies damit, dass sich der Moment der Kenntnisnahme der SMS als zeitlich derart geringfügig darstelle, dass hierdurch die freie Gestaltung der Freizeit des Arbeitnehmers nicht eingeschränkt wurde. Es bestand insbesondere keine Pflicht des Klägers, jederzeit für die Beklagte erreichbar zu sein. Der Kläger konnte selbst entscheiden, wann und wo er die SMS zur Kenntnis nehmen wollte. Da die Arbeitgeberin bis 20:00 Uhr am Vortag vor Dienstbeginn die Konkretisierung des Dienstbeginns und des Dienstortes vornehmen konnte, genügte es, dass der Kläger sich ab diesem Zeitpunkt informierte.

II. BAG Urteil v. 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer hatte am 02. Mai 2022 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis zum Ende der Woche vorgelegt. Einen Tag später erhielt er die Kündigung, welche am Tag der Krankmeldung erstellt wurde. Die Kündigungsfrist lief bis Ende Mai. Daraufhin reichte der Mann zwei weitere AU ein, in denen ihm eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 31. Mai 2022 (einem Dienstag) bescheinigt wurde. Ab dem 01. Juni 2022 begann er jedoch bereits bei einer neuen Stelle zu arbeiten.

Seine ehemalige Arbeitgeberin verweigerte daraufhin die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, dass der Beweiswert der beiden vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erschüttert sei. Dem widersprach der Ex-Mitarbeiter, da die Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Zugang der Kündigung bestanden habe.

II. BAG Urteil v. 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23

Sachverhalt

Das vorinstanzliche Landesarbeitsgericht Niedersachsen hatte der Klage des Arbeitnehmers stattgegeben. Das LAG begründete seine Entscheidung unter anderem damit, dass die Arbeitsunfähigkeit bereits vor dem Ausspruch der Kündigung eingetreten war. Des Weiteren reiche der Umstand, dass der Arbeitnehmer kurzzeitig nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder arbeitsfähig gewesen sei, ohne Hinzutreten weiterer Umstände nicht aus, um den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeit zu erschüttern.

II. BAG Urteil v. 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23

Problemstellung

Muss der Arbeitgeber immer zahlen, wenn eine AUB vorliegt, oder hat er Alternativen?

Welche Voraussetzungen müssen vorliegen, wenn der Arbeitgeber die AUB anzweifeln möchte?

Wie geht es prozessual weiter, wenn der Arbeitgeber eine AUB (rechtmäßig) anzweifelt?

II. BAG Urteil v. 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht stimmte der Auffassung des LAG Niedersachsen nicht zu. Bei der eigenen Bewertung des Sachverhalts setzte das BAG folgenden Maßstab an:

- Erforderlich ist grundsätzlich eine einzelfallbezogene Würdigung der gesamten Umstände.
- Jede Arbeitsunfähigkeits(folge)bescheinigung ist einerseits im Gesamtkontext, andererseits auch einzeln zu betrachten.
- Unerheblich ist, ob eine vorausgegangene Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer erfolgt ist.

II. BAG Urteil v. 13. Dezember 2023 – 5 AZR 137/23

Entscheidung

Unter Berücksichtigung dieses Maßstabes kam das Bundesarbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass die erste Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Zweifel an ihrem Beweiswert aufkommen lässt. Der Beweiswert der folgenden Bescheinigungen, welche nach dem Erhalt der Kündigung eingereicht wurden, jedoch erschüttert ist.

Für eine solche Erschütterungswirkung bezüglich des Beweiswertes sprach insbesondere, dass die Bescheinigungen den Kündigungsfristenzeitraum passgenau abdeckten und der Arbeitnehmer sogleich nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder arbeitsfähig war.

Zur Folge hatte diese Erschütterung des Beweiswertes, dass den Arbeitnehmer hinsichtlich des Zeitraums bis zum 31.05.2022 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit traf, welche Voraussetzung für einen Entgeltvoraussetzungsanspruch ist.

III. BAG Urteil v. 28. Juni 2023 – 5 AZR 335/22

Sachverhalt

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete aufgrund ordentlicher Kündigung der verklagten Arbeitgeberin zum 30. September 2020. Für den Zeitraum zwischen dem 07. September und dem 30. September 2020 hatte der klagende Arbeitnehmer zwei Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt, einerseits die Erstbescheinigung bis zum 20. September und andererseits die Folgebescheinigung bis zum 30. September 2020.

Die Beklagte lehnte die Entgeltfortzahlung für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit mit der Begründung ab, die Bescheinigung sei nicht nach den Vorgaben der „Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 92 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 SGB V“ (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie) ausgestellt worden. § 5 Abs. 1 S. 4 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie sieht vor, dass attestierte Symptome (z.B. Fieber, Übelkeit) spätestens nach sieben Tagen durch eine Diagnose oder Verdachtsdiagnose zu ersetzen sind.

III. BAG Urteil v. 28. Juni 2023 – 5 AZR 335/22

Sachverhalt

Im streitgegenständlichen Fall hatte der Kläger seine Bescheinigungsausfertigungen in den Prozess eingeführt, die als AU-begründende Diagnose (ICD-10-Code) in beiden relevanten Bescheinigungen einen Gelenkschmerz in der rechten Schulter attestierten. Die beklagte Arbeitgeberin argumentierte, dass es sich bei den Schulterschmerzen lediglich um eine Symptombeschreibung handele, die nach der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie spätestens nach sieben Tagen durch eine Diagnose oder Verdachtsdiagnose hätte ersetzt werden müssen.

Da dies nicht geschehen sei, sah die Beklagte einen Verstoß gegen § 5 Abs. 1 S. 4 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie, welcher den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttere. Daher sah die Beklagte sich nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

III. BAG Urteil v. 28. Juni 2023 – 5 AZR 335/22

Problemstellung

Muss der Arbeitgeber immer zahlen, wenn eine AUB vorliegt, oder hat er Alternativen?

Welche Voraussetzungen müssen vorliegen, wenn der Arbeitgeber die AUB anzweifeln möchte?

Wie geht es prozessual weiter, wenn der Arbeitgeber eine AUB (rechtmäßig) anzweifelt?

III. BAG Urteil v. 28. Juni 2023 – 5 AZR 335/22

Entscheidung

Das BAG hat auf die Revision der Beklagten entschieden, dass Verstöße gegen die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie im Einzelfall durchaus geeignet sein können, den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern. Zwar sei die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie für die Arbeitsvertragsparteien nicht verbindlich und das Entgeltfortzahlungsgesetz stelle in § 5 Abs. 1 S. 2 eigene Anforderungen an die Informationen, die eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung enthalten müsse.

Für die Frage, ob die AUB „ordnungsgemäß“ i.S.d. § 5 Abs. 1 S. 2 EFZG ausgestellt wurde, seien daher nicht alle Regelungen der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie relevant. Während rein formale Vorgaben, die nur das Verhältnis zwischen Vertragsärzten und Krankenkassen regeln, wie Vordrucke und Hinweise für die Abrechnung, für die Beweiswertprüfung keine Rolle spielten, könnten Verstöße gegen Regelungen der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie, die auf medizinischen Erkenntnissen zur sicheren Feststellbarkeit der Arbeitsunfähigkeit beruhen, je nach den Umständen des Einzelfalls durchaus geeignet sein, den Beweiswert einer AU zu erschüttern.

III. BAG Urteil v. 28. Juni 2023 – 5 AZR 335/22

Entscheidung

Die in § 5 Abs. I S. 3 und S. 4 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie enthaltenen Verpflichtungen der Vertragsärzte, der Krankenkasse eine nach ICD-10 kodierte Diagnose zu übermitteln und zuvor festgestellte Symptome nach spätestens sieben Tagen durch eine Diagnose oder Verdachtsdiagnose zu ersetzen, dienen zwar in erster Linie der Abrechnung vertragsärztlicher Leistungen im Kassensystem und spielen daher für die ordnungsgemäße Ausstellung einer AUB nach dem EFZG zunächst keine Rolle.

Allerdings könne ein Verstoß gegen § 5 Abs. I S. 4 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie in Verbindung mit dem vom Arzt angegebenen ICD-10-Code und der jeweiligen Dauer der Arbeitsunfähigkeit Zweifel an der Richtigkeit der Bescheinigung begründen. Ein solcher Verstoß könne sich nach Ansicht des BAG von vornherein auf den Beweiswert der gesamten Bescheinigung auswirken.

III. BAG Urteil v. 28. Juni 2023 – 5 AZR 335/22

Entscheidung

Das BAG hat den Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers im vorliegenden Fall gleichwohl bejaht - und zwar mit der Begründung, dass bereits kein Verstoß gegen § 5 Abs. 1 S. 4 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie vorliege. Denn die kodierte ärztliche Feststellung eines Schultergelenkschmerzes enthalte eine Schlüsselnummer, die sowohl nach Kapitel als auch nach Untergruppe des ICD-10-Systems eine Krankheit darstellen könne.

IV. LAG Mecklenburg-Vorpommern Urteil v. 23. Mai 2023 – 2 Sa I 54/22

Sachverhalt

Der Kläger war seit dem 01. Juli 2021 im Restaurant der Beklagten als Koch beschäftigt.

In § 2 des Arbeitsvertrages ist u.a. festgehalten:

„Der Arbeitgeber ist berechtigt, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bei einem Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder in Folge eines unabwendbaren Ereignisses oder von Strukturveränderungen Kurzarbeit anzuordnen.

Der Arbeitgeber ist ferner berechtigt, nach Maßgabe anderer gesetzlicher Bestimmungen eine vorübergehende Absenkung der Arbeitszeit anzuordnen.

In den beiden vorgenannten Fällen vermindert sich Arbeitszeit und Arbeitsentgelt des Beschäftigten entsprechend.“

Am 22. November 2021 wies die Beklagte auf die Notwendigkeit von Kurzarbeit hin.

IV. LAG Mecklenburg-Vorpommern Urteil v. 23. Mai 2023 – 2 Sa 154/22

Sachverhalt

Zum 15. Februar 2022 endete das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung der Beklagten fristgemäß.

Mit seiner Klage macht der Kläger Vergütungsdifferenzen für die Monate Dezember 2021, Januar und Februar 2022 geltend. Er argumentierte, dass keine wirksame Vereinbarung zur Kurzarbeit vorlag und dass er der Kurzarbeit nicht zugestimmt habe.

Zudem machte er Urlaubsabgeltung geltend. Denn der Kläger behauptete, dass die Beklagte ihn am 03. Februar 2022 telefonisch gebeten habe, ab dem 04. Februar 2022 wegen des krankheitsbedingten Ausfalls geplanter Mitarbeiter zu arbeiten. Der Kläger habe daher ab dem 04. Februar 2022 bis zum 08. Februar 2022 die Schichten übernommen.

IV. LAG Mecklenburg-Vorpommern Urteil v. 23. Mai 2023 – 2 Sa I 54/22

Problemstellung

Hat der Kläger seine Arbeitsleistung tatsächlich angeboten und warum ist das entscheidend?

Kann der Arbeitgeber einseitig Kurzarbeit einführen? Kann er dann möglicherweise auch einseitig Urlaub anordnen, etc?

Kann der Arbeitgeber Urlaub einseitig widerrufen?

IV. LAG Mecklenburg-Vorpommern Urteil v. 23. Mai 2023 – 2 Sa I 54/22

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern gab dem Kläger teilweise Recht. Es wies darauf hin, dass für einen Vergütungsanspruch aus Annahmeverzug ein tatsächliches oder zumindest wörtliches Arbeitsangebot erforderlich sei. Da der Kläger der Anordnung der Kurzarbeit nicht widersprochen und seine Arbeitsleistung nicht ausdrücklich angeboten habe, sei kein Annahmeverzug eingetreten.

Die während der Kurzarbeit geleistete Arbeit wurde entsprechend den Stundenzetteln vergütet.

Hinsichtlich der Urlaubsabgeltung stellte das Gericht fest, dass der Kläger einen Anspruch auf Abgeltung von sechs Urlaubstagen hatte. Dies stützte sich auf die Beweisaufnahme und die Feststellung, dass der Kläger im relevanten Zeitraum gearbeitet und keinen Urlaub genommen hatte. Die Abgeltung wurde in der errechneten Höhe von 636,96 € brutto zugesprochen.

V. BAG Urteil v. 16. August 2023 – 7 AZR 300/22

Sachverhalt

Ein Arbeitnehmer wurde mit schriftlichem Arbeitsvertrag vom 01.04.2019 befristet als Kassierer in einem Schwimmbad eingestellt. Das Arbeitsverhältnis sollte vom 15.05.2019 bis zum 30.09.2019, also während der Badesaison im Sommer, dauern.

Noch im April 2019, also vor dem vereinbarten Arbeitsbeginn, einigten sich die Parteien mündlich auf einen früheren Arbeitsbeginn. Danach sollte der Kassierer nicht erst am 15.05.2019, sondern bereits am 01.05.2019 beginnen.

Der Schwimmbadbetreiber übersandte dem Kassierer daher eine geänderte erste Seite des Arbeitsvertrages, auf der die aktuell vereinbarte Vertragsdauer (01.05.2019 bis 30.09.2019) vermerkt war und forderte den Kassierer auf, die erste Seite des Vertrages auszutauschen und die „alte“ erste Seite zurückzusenden.

Dies geschah jedoch nicht und der Kassierer nahm seine Arbeit am 04.05.2019 auf.

V. BAG Urteil v. 16. August 2023 – 7 AZR 300/22

Sachverhalt

Nach Ablauf der vereinbarten Befristung erhob der Kassierer fristgerecht innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Vertragsende Entfristungsklage beim Arbeitsgericht Gera. Seine Begründung:

Die nur mündlich vereinbarte Vorverlegung des Arbeitsbeginns vom 15.05.2019 auf den 01.05.2019 verstoße gegen das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG.

Das Arbeitsgericht Gera (Urteil vom 05.05.2021 – 7 Ca 271/19) und das Thüringer Landesarbeitsgericht (LAG) wiesen die Klage ab (Thüringer LAG, Urteil vom 21.06.2022 – 1 Sa 115/21, AuA 4/23, S. 52).

V. BAG Urteil v. 16. August 2023 – 7 AZR 300/22

Problemstellung

Wieso ist bei Befristungen die Schriftform wichtig und was muss schriftlich vereinbart werden?

Kann ich bei befristeten Arbeitsverträgen Änderungen mündlich oder zumindest in Textform vereinbaren?

Entfällt die Wirksamkeit einer Befristung durch die einvernehmliche Vorverlegung des Arbeitsbeginns, wenn dies nicht schriftlich vereinbart wurde?

V. BAG Urteil v. 16. August 2023 – 7 AZR 300/22

Entscheidung

Das BAG wies seine Revision zurück. Zur Begründung führte es aus:

Mit der Vereinbarung eines früheren Arbeitsbeginns haben die Parteien keinen zusätzlichen oder anderen Arbeitsvertrag geschlossen, dessen Befristung nur mündlich vereinbart worden wäre.

Durch die Übersendung (nur) einer geänderten ersten Vertragsseite habe der Arbeitgeber deutlich gemacht, dass er das Arbeitsverhältnis als identisches Rechtsverhältnis fortsetzen und nur hinsichtlich des Beginns ändern wolle. Dies habe der Arbeitnehmer akzeptiert.

Im Übrigen war die in dem von beiden Parteien am 01.04.2019 unterzeichneten Arbeitsvertrag enthaltene Befristungsabrede, die ein Vertragsende zum 30.09.2019 vorsah, schriftlich vereinbart worden. Ein Verstoß gegen das Schriftformerfordernis lag an dieser für befristete Arbeitsverträge wesentlichen Stelle nicht vor.

V. BAG Urteil v. 16. August 2023 – 7 AZR 300/22

Entscheidung

Die Vorverlegung des Arbeitsbeginns hatte keinen Einfluss auf das vereinbarte Enddatum (30.09.2019) und konnte daher auch mündlich vereinbart werden.

Denn der Beginn eines befristeten Arbeitsverhältnisses muss nur dann schriftlich festgehalten werden, wenn der Beginn für die Berechnung des Enddatums maßgeblich ist, z.B. bei der Vereinbarung einer Vertragsdauer von sechs oder zwölf Monaten.

Wesentlich für das Schriftformerfordernis ist nach Auffassung des BAG, dass der Endzeitpunkt eindeutig bestimmt oder bestimmbar ist. Dies war hier der Fall.



© 2023, Ogletree Deakins International LLP

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



martin.roemermann@ogletree.com



+49 30 862030 137

**Ogletree
Deakins**



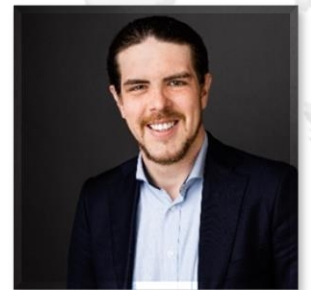
Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



maximilian.colle@ogletree.com



+49 30 862030 168



**Ogletree
Deakins**