

Öffentlicher Dienst

Medizinische Untersuchung als Nebenpflicht?

In diesem Fall des LAG Nürnberg (Urt. v. 19.5.2020 – 7 Sa 304/19) ging es um die Pflicht des als Schreiner beschäftigten Arbeitnehmers, sich medizinisch untersuchen zu lassen. Vorangegangen waren eine Reihe von Arbeitsunfähigkeitszeiten. Im Jahr 2018 war er an insgesamt 75 Tagen wiederholt arbeitsunfähig erkrankt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TV-L Anwendung und zu den Aufgaben des Klägers zählten Tätigkeiten, bei denen er immer wieder schwer heben und tragen musste.

Bei Wiederaufnahme seiner Arbeit am 26.11.2018 legte er ein Attest seines behandelnden Arztes vom 21.11.2018 vor. Danach sollte er aus gesundheitlichen Gründen bis zum 14.12.2018 keine Gegenstände mit einem Gewicht über 10 kg heben, tragen oder ohne Hilfsmittel bewegen. Es folgte eine weitere länger andauernde Arbeitsunfähigkeit und der Arbeitgeber forderte den Beschäftigten auf, sich beim medizinischen Dienst des Arbeitgebers untersuchen zu lassen. Dies lehnte der Beschäftigte unter Berufung auf seine Arbeitsunfähigkeit ab. Der Arbeitgeber sprach daraufhin wegen der Weigerung eine Abmahnung aus.

Sowohl das ArbG Nürnberg als auch das LAG Nürnberg sahen die Abmahnung als gerechtfertigt an. Denn der Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung entstehe, wenn die Abmahnung inhaltlich unbestimmt sei, unrichtige Tatsachenbehauptungen enthalte, auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruhe oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletze. Nach § 3 Abs. 5 TV-L (Abs. 4 im TVöD) ist der Arbeitgeber berechtigt, eine medizinische Untersuchung zu veranlassen. Der Arbeitnehmer muss nachweisen, dass er zur Leistung der geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Dabei, so das LAG Nürnberg, werde nicht an weitere Voraussetzungen, z. B. die Arbeitsfähigkeit, angeknüpft. Gerade die Verpflichtung des Arbeitgebers, einen leidensgerechten Arbeitsplatz anzubieten, kann nur erfüllt werden, wenn Erkenntnisse über die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers bekannt sind. Da der Beschäftigte weitere Hindernisse, die ihn von einem Arztbesuch abgehalten hatten, nicht vortrug, stellte das LAG Nürnberg die Weisung des Arbeitgebers zur ärztlichen Untersuchung als mit § 106 GewO vereinbar fest.

Anrechnung von vollen Kalenderjahren im WissZeitVG

Die Befristungsberechnung im WissZeitVG hat ihre Tücken. Anders als im TzBfG sind zahlreiche Verlängerungen bzw. Ausnahmeregelungen bei der Befristung wissenschaftlichen Personals zu beachten. Bisher hat das BAG bei der Berechnung der beiden sechsjährigen Zeiträume (sog. Predoc- und Postdoc-Phasen) die tatsächlichen Kalendertage gezählt, Schaltjahre wurden mithin mit mehr Tagen berechnet.

Nun ändert das BAG seine Rechtsprechung (BAG, Urt. v. 20.5.2020 – 7 AZR 72/19). § 2 Abs. 3 WissZeitVG enthalte eine eigenständige Anrechnungsbestimmung, die der des § 191 BGB vorgehe. Daher seien bei der Anrechnung von vorherigen Arbeitsverhältnissen auf die Höchstbefristungsdauer grundsätzlich ganze Kalenderjahre anzusetzen. Diese Auslegung führe zu einem sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Verständnis der Bestimmung. Einer Berechnung nach § 191 BGB bedürfe es im Fall einer Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG nur dann, wenn aufgrund von Unterbrechungen und Einsparzeiten unterjährige Beschäftigungszeiten bestehen. Die Berechnung nach vollen Jahren und Tagen sei einfach und rechtssicher handhabbar. Gleichzeitig werde durch die Anwendung von § 191 BGB auf unterjährige Beschäftigungszeiten sichergestellt, dass in allen Fällen unabhängig davon, ob die Beschäftigung in Monaten mit 31, 30, 28 oder 29 Tagen erfolge, der gleiche Zeitraum zur Verfügung stehe. An dem bisherigen Verständnis dahingehend, dass die Beschäftigungszeiten nach vollen Jahren, vollen Monaten und Tagen auf die Höchstbefristungsdauer anzurechnen sind, hält der Senat nicht fest.

Arbeitsvorgang – BAG hält an Rechtsprechung fest

Auch in seiner jüngsten Entscheidung hält das BAG an seiner bisherigen Rechtsprechung zum Arbeitsvorgang gem. § 12 TVöD/TV-L fest (Urt. v. 9.9.2020 – 4 AZR 195/20).

Nach Auffassung der Klägerin sei die Stelle im Streitfall mit der Entgeltgruppe 9a zu bewerten. Denn die ihr zugewiesene Tätigkeit bestehe aus einem Arbeitsvorgang, innerhalb dessen das sog. rechtserhebliche Maß schwieriger Tätigkeiten mit

den 25,17 % erreicht sei. Auf weitere zeitliche Anteile über 50 % hinaus komme es dann nicht mehr an. Der beklagte Arbeitgeber hingegen teilte die Tätigkeit in „kleinere Einheiten“ ein, denn die öffentlichen Arbeitgeber vertreten eine andere Auffassung zum Begriff des Arbeitsvorgangs als das BAG.

Schon anhand der bisher vorliegenden Pressemitteilung zur Entscheidung vom 9.9.2020 lässt sich erkennen, dass das BAG nicht von der durch VKA, BMI und TdL kritisierten Rechtsprechung zum „großen Arbeitsvorgang“ abweicht. Dies ist, soweit § 12 TVöD/TV-L nicht von den Tarifvertragsparteien geändert wird, zunächst so hinzunehmen. Die Bedeutung dürfte jedoch – auch wenn die klagenden Beschäftigten in ihren Verfahren zur Höhergruppierung obsiegten – klar sein: Stellen werden zukünftig anders zugeschnitten und die Entgeltgruppen 7, 8 und 10 (allgemeine Tätigkeitsmerkmale) werden dann voraussichtlich umgangen.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner der Kanzlei Hahn | Kroll | Günther Rechtsanwälte, Stellvertretender Geschäftsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), Berlin

“Inspiring Recruiting Professionals!”



Hybrid
Expo – live
im MOC
München und
online



TALENTpro

EXPOFESTIVAL für
Lösungen im Recruiting,
Talentmanagement &
Employer Branding

02.–03. Dezember 2020

Live im MOC München und online

TICKETS
ONLINE

www.talentpro.de

We ♥ our partners: *Hauptsponsor:* stellenanzeigen.de

[@TALENTpro.de](https://www.facebook.com/TALENTpro.de)

[#TALENTpro](https://twitter.com/TalentPro_de)

Hauptmedienpartner: [Personalwirtschaft](#) [Städteutsche Zeitung](#) [personal magazin](#)

