

Parteien die Rechtsfolge eines Dienstleistungsvertrags zwischen P-UG und Krankenhaus auch wollten.

Zu guter Letzt prüfte das Gericht, ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmissbrauchs zustande gekommen war. Dies verneinte das Gericht. Allein die „Zwischenschaltung“ der P-UG lässt nicht den Rückschluss auf eine gezielte Benachteiligung der Sozialversicherung zu. Schließlich hatte die P-UG auch mit weiteren Krankeneinrichtungen vergleichbare Verträge abgeschlossen. Es lag auch keine Konstellation vor, bei der die Pflegekraft zuvor als Arbeitnehmerin beschäftigt war und nach Gründung der P-UG die identische Pflegetätigkeit im Krankenhaus fortgeführt hätte. Daher sei in Konstellationen der vorliegenden Art die eigenständige Existenz und Handlungsfähigkeit der juristischen Person anzuerkennen.

In Fällen dieser Art empfiehlt es sich, ein Statusanfrageverfahren nach § 7a SGB IV in die Wege zu leiten, um entsprechende Rechtssicherheit zu erlangen.

Quarantäne während des Urlaubs

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet (§ 9 BUrlG).

Eine Mitarbeiterin hatte für die Zeit vom 30.11. bis 12.12.2020 Erholungsurlaub beantragt, der ihr gewährt wurde. Am 27.11.2020 verfügte die Kommune die Absonderung bzw. häusliche Isolierung der Klägerin als Kontaktperson ersten Grades ihres mit dem Coronavirus infizierten Kindes. Die Klägerin behauptet, ab dem 1.12.2020 habe auch bei ihr ein positives Corona-Testergebnis vorgelegen. Allerdings seien Symptome nicht feststellbar gewesen, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erhielt sie nicht. Die Isolierungsanordnung endete mit dem 7.12.2020. Die Mitarbeiterin verlangte von ihrem Arbeitgeber die Gutschrift der fünf Urlaubstage, die in der Quarantänezeit lagen.

Das LAG Köln (Urt. v. 13.12.2021 – 2 Sa 488/21) entschied, dass Quarantäne den Verbrauch von Urlaub nicht hindert. Es besteht ein Unterschied zwischen Krankheit und Arbeitsunfähigkeit, dabei unterstellte das Gericht zugunsten der Klägerin, dass sie Virusträgerin des Coronavirus war. Dies führt unweigerlich zur Erkrankung. Ein Hinweis auf Arbeitsunfähigkeit bestand aber nicht. Hätte sie einen Heimarbeitsplatz innegehabt, hätte sie unzweifelhaft von zu Hause aus arbeiten können. Allein durch das behördliche Verbot war ihr die Arbeit in den Geschäftsräumen nicht möglich, da der Kontakt zu anderen Menschen unterbun-

den werden musste. Die Quarantäneanordnung steht also einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht gleich.

Nach Auffassung des Gerichts ist der Tatbestand des § 9 BUrlG eng auszulegen und nicht auf andere Sachverhalte auszudehnen. Insbesondere die individuelle Nutzbarkeit des Urlaubs ist kein Kriterium für eine Nachgewährung. Nicht einmal eine Inhaftierung, die stärkste Einschränkung der Nutzbarkeit des Urlaubs, führt zur Nachgewährung.

Das Gericht ließ die Revision zu, da es auch abweichende Entscheidungen gibt, so z. B. die des LAG Hamm (Urt. v. 27.1.2022 – 5 Sa 1030/21). Die Revision ist beim BAG unter dem Az. 9 AZR 63/22 anhängig.

Erteilung einer Lohnabrechnung

Nach § 108 GewO ist dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Über die Frage, wann der Anspruch auf Erteilung erfüllt ist, stritten die Parteien vor dem LAG Hamm (LAG Hamm, Urt. v. 23.9.2021 – 2 Sa 179/21).

Der Kläger war als Mitarbeiter im Fuhrpark beschäftigt und hatte keine dienstliche E-Mail-Adresse. Im Jahr 2019 informierte das Unternehmen darüber, dass die Verdienstabrechnungen künftig verschlüsselt in einem neuen Onlineportal als PDF-Datei bereitgestellt würden und nicht, wie bisher, in ausgedruckter Form. Um diese Umstellung zu gewährleisten, war eine erstmalige Anmeldung im Onlineportal durch die Mitarbeiter innerhalb von drei Monaten erforderlich, um ein eigenes personalisiertes Passwort zu setzen. Anschließend waren der Abruf, der Ausdruck und das Abspeichern von Lohnabrechnungen von zu Hause aus oder an eigens auf dem Betriebsgelände bereitgestellten Terminals möglich. Der Mitarbeiter widersprach diesem Verfahren anwaltlich und druckte sich seine Lohnabrechnungen auch nicht selbst aus. Im Klageweg beantragte er, seinen Arbeitgeber zu verurteilen, ihm über die jeweils monatlich geleisteten Zahlungen eine Abrechnung in Papierform zu erteilen.

Das LAG Hamm verurteilte die Beklagte zwar nicht zur Erteilung in Papierform, jedoch zur „Erteilung“ der Abrechnungen. Es erkennt zwar an, dass der Arbeitgeber die als PDF-Datei gespeicherte Lohnabrechnung in Textform erstellt hat. Er ist jedoch darüber hinaus verpflichtet, die so erstellte Lohnabrechnung auch zu erteilen. Die Erfüllung des Anspruchs auf Erteilung setzt voraus, dass die Abrechnung den Machtbereich des Empfängers erreicht hat. Eine Übermittlung der Abrechnungen an eine dienstliche E-Mail-Adresse des Klägers war in Ermangelung einer

solchen nicht möglich. Dies wäre ein Weg für die Erteilung gewesen. Besitzt der Arbeitnehmer keine dienstliche E-Mail-Adresse, kann ein Zugang einer elektronischen Erklärung, die dem Textformerfordernis genügt, nach nahezu einhelliger Ansicht im Schrifttum nur dann angenommen werden, wenn der Arbeitnehmer sich mit dem Empfang elektronischer Erklärungen ausdrücklich oder konkludent einverstanden erklärt hat. Der Kläger hatte jedoch explizit widersprochen, weil er sich nur durch eine papierene Lohnabrechnung wertgeschätzt sehe. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die Lohnabrechnung aktiv in einer vom Arbeitgeber bereitgestellten „Vorrichtung“ abzuholen.

Das Gericht ließ die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zu.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliks Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München