



Newsletter AGV-aktuell

Liebe Mitglieder,

in unserem aktuellen Newsletter haben wir für Sie verschiedene aktuelle Themen aus unserem Verband, aus Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie Praxistipps zur Erleichterung Ihrer Arbeit zusammengestellt.

Unsere Themen für Sie

1. Neue Mitgliedsfirmen im AGV
 2. Rechtsprechung: AU-Bescheinigungen im Kontext einer Kündigung-Verweigerung der Entgeltfortzahlung?
 3. Hinweisgeberschutzgesetz: Besetzung der internen Meldestelle-Hilfestellungen
 4. Umgang mit Kritik in Unternehmen
 5. Talente in Rente-Warum eigentlich nicht?
 6. Anspruch auf Hitzefrei für Arbeitnehmer?
-



Neue Mitgliedsfirmen im AGV

Wir begrüßen unsere diesjährigen neuen Mitglieder herzlich und freuen uns auf die Zusammenarbeit:

- [B52 Logistik GmbH](#) aus Gommern
 - [e.g.o.o Eisenbahngesellschaft - Ostfriesland Oldenburg mbH](#) aus Emden
 - [Möno Möbelhandel GmbH](#) aus Nordhausen
 - [Albert Schaper Hoch- und Ingenieurbau GmbH](#) aus Lamspringe
 - [DRK Hildesheim- Tagespflege und Wohnstift am Langenlilienwall gGmbH](#)
 - [DRK Hildesheim- Soziale Dienste gGmbH](#)
 - [DRK Hildesheim- Alten- und Krankenpflege gGmbH](#), alle Hildesheim
-



Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen im Kontext einer Kündigung-Verweigerung der Entgeltfortzahlung?

[LAG Niedersachsen, Urteil vom 08.03.2023 -Az. 8 Sa 859/22](#)

Macht es Sinn, die Entgeltfortzahlung zu verweigern, wenn sich ein Beschäftigter im Zusammenhang mit einer Kündigung krankmeldet? Diese Frage stellt sich im betrieblichen Alltag immer wieder. Eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Niedersachsen vom 08.03.2023 (Az. 8 Sa 859/22) klärt Fragen zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU-Bescheinigungen) im Kontext von Kündigungen.

Erschütterung des Beweiswerts einer AU-Bescheinigung

Über die Verweigerung der Entgeltfortzahlung kann bei Erschütterung des Beweiswertes einer AU-Bescheinigung nachgedacht werden. Laut dem LAG kann der Beweiswert einer AU-Bescheinigung erschüttert sein, wenn die Krankmeldung **nach Ausspruch** der Kündigung erfolgt und die Bescheinigung den Zeitraum bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses abdeckt. Allerdings tritt diese Folge nicht automatisch ein. Es kommt vor allem auf die **zeitliche Abfolge** von Kündigung und Krankmeldung an. In dem gegenwärtigen Fall ging es um einen Beschäftigten eines Zeitarbeitsunternehmens, dessen Arbeitsverhältnis kurz bestand und der zuletzt nicht mehr bei einem Kundenunternehmen eingesetzt wurde. Er meldete sich zunächst für vier Tage krank und reichte eine AU-Bescheinigung ein. Am selben Tag kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zum Monatsende, und die Kündigung wurde dem Arbeitnehmer am nächsten Tag zugestellt. Daraufhin reichte der Arbeitnehmer zwei weitere AU-Bescheinigungen ein, die seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses belegten. Der Arbeitgeber verweigerte daraufhin die Entgeltfortzahlung für diesen Zeitraum.

Zeitliche Reihenfolge relevant

Die Klage des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg, und das LAG bestätigte diese Entscheidung. Das Gericht betont, dass der Beweiswert einer AU-Bescheinigung grundsätzlich erschüttert werden kann, wenn der Arbeitnehmer sich unmittelbar nach Erhalt einer arbeitgeberseitigen Kündigung krankmeldet oder eine AU-Bescheinigung einreicht, die den gesamten Zeitraum der Kündigungsfrist abdeckt. Ob der Beweiswert im Einzelfall erschüttert ist, hängt vor allem von der zeitlichen Abfolge zwischen Kündigung und Krankmeldung ab.

Weitere relevante Indizien

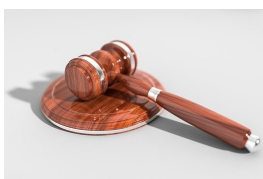
Das LAG stellte fest, dass der erforderliche Kausalzusammenhang für eine Erschütterung des Beweiswerts der AU-Bescheinigung fehlt, wenn sich ein Arbeitnehmer zunächst krankmeldet und erst danach eine Kündigung erhält. Auch wenn ein arbeitsunfähiger krankgeschriebener Arbeitnehmer am Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten beginnt, wird der Beweiswert der AU-Bescheinigungen in der Regel nicht erschüttert, sofern keine weiteren Indizien hinzukommen.

Entscheidungen mit starkem Blick auf die Rechtsprechung des BAG

Das LAG Niedersachsen bezieht sich in seinen Entscheidungen auf die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Beweiswert von AU-Bescheinigungen im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Es hebt sich jedoch hervor, dass der entschiedene Fall des BAG nicht mit den vorliegenden Fällen vergleichbar ist, weshalb keine Erschütterung des Beweiswerts angenommen werden kann. Auch unsere eigenen Erfahrungen mit solchen Fällen beim LAG Niedersachsen zeigen: **Hier in Entscheidungen eigene Wege zu gehen**, fällt den zuständigen Richtern und Richterinnen schwer.

Es bleibt abzuwarten, ob das BAG in naher Zukunft eine Präzisierung der Rechtsprechung vornimmt, da die genauen Umstände, unter denen der Beweiswert einer AU-Bescheinigung erschüttert wird, durch das zitierte BAG-Urteil nicht ausreichend geklärt sind. Das LAG hat daher die Revision zum BAG zugelassen. Bis dahin wird davon ausgegangen, dass die bloße Erstreckung einer AU-Bescheinigung auf den Zeitraum bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses allein nicht ausreicht, um den Beweiswert zu erschüttern.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Beweiswert von AU-Bescheinigungen im Zusammenhang mit Kündigungen maßgeblich von der zeitlichen Abfolge zwischen Kündigung und Krankmeldung abhängt. Das LAG Niedersachsen bietet hier zwar durchaus Anhaltspunkte, eine endgültige Klarstellung durch das BAG steht allerdings noch aus.



Hinweisgeberschutzgesetz: Interne Meldestelle

Organisation und Umsetzung der internen Meldestelle

Nach dem Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes stellt sich im Rahmen der Umsetzung immer wieder die Frage, wie und unter welchen Voraussetzungen die **interne Meldestelle** zu besetzen ist.

Zur Erinnerung: Betriebe mit in der Regel 250 oder mehr Beschäftigten müssen **jetzt** aktiv werden und interne Meldesysteme eingerichtet, Betriebe zwischen in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten müssen dies bis zum 17.12.2023 umsetzen. Wir hatten bereits darüber berichtet. Dennoch ist nun keine Hektik angesagt, denn der Gesetzgeber sieht für die fehlende

Einrichtung und den Betrieb einer internen Meldestelle erst ab dem 01.12.2023 ein Bußgeld vor. Wir möchten im Folgenden die wesentlichen Aspekte der Übertragung und Organisation einer internen Meldestelle gemäß dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) darstellen und verdeutlichen. Außerdem geben wir Ihnen Hinweise auf externe Anbieter.

Vereinbarung nötig

Gemäß der Gesetzesbegründung ist die Übertragung der Meldestellenfunktion nicht durch Ausübung des arbeitsgeberseitigen Direktionsrechts möglich, sondern bedarf einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung.

Das HinSchG macht bewusst keine Vorgaben bezüglich der geeigneten Personen oder Organisations-einheiten für die Aufgabenübernahme. Stattdessen wird den betroffenen Stellen größtmögliche Freiheit eingeräumt, um die Anforderungen entsprechend ihrer individuellen Organisationsstruktur, Größe und Fähigkeiten zu erfüllen.

Unabhängigkeit und Vertrauen

Unabhängigkeit und Vertraulichkeit sind entscheidende Faktoren für die Funktionsfähigkeit des Meldesystems. Mögliche Interessenkonflikte müssen ausgeschlossen werden. Eine gewisse Kontinuität ist ebenfalls von Bedeutung, weshalb die interne Meldestelle für eine festgelegte Dauer bei einer bestimmten Person oder Organisationseinheit angesiedelt werden sollte, um das Vertrauen potenzieller Hinweisgeber zu gewährleisten und die Expertise der Meldestelle zu stärken.

Kein besonderer Kündigungsschutz

Es gibt keine gesetzliche Regelung wie in § 4f Abs. 3 Satz 4 BDSG, die eine Abberufung der Meldestellenfunktion nur aus wichtigem Grund vorsieht. Meldestellenbeauftragte genießen auch keinen speziellen Kündigungsschutz. Dennoch sollten unabhängige Gründe für eine Abberufung festgelegt werden, um die Unabhängigkeit bei der Tätigkeitsausübung zu gewährleisten.

Wo ansiedeln?

Die potenziellen internen Meldestellen in kleineren Unternehmen können vielfältig sein, beispielsweise Arbeitnehmer/innen mit einer Doppelfunktion, Leiter/innen der Complianceabteilung, Integritätsbeauftragte, Rechts- oder Datenschutzbeauftragte oder Auditverantwortliche. Die Bandbreite der Umsetzung soll nicht eingeschränkt werden, sofern die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Unabhängigkeit und Vertraulichkeit eingehalten werden.

Externe Anbieter für interne Meldestellen

Die Aufgaben einer internen Meldestelle können auch an einen externen Anbieter übertragen werden. Die besonderen Konditionen der Althammer & Kill GmbH für Mitglieder der Unternehmensverbände Niedersachsen e.V. (UVN) können Sie der speziellen Landing-Page für die Kunden entnehmen: <https://www.althammer-kill.de/hinweisgebersystem-verbaende>.

Hier gibt es verschiedene Varianten: Hat das Unternehmen selbst eine Person zur Verfügung, die die Meldestelle hauptverantwortlich betreut, stellt der Dienstleister das datenschutzrechtliche Tool und übernimmt eine erste Plausibilitätsprüfung. Es ist auch möglich, dem Dienstleister nahezu die gesamte Betreuung der Meldestelle zu übertragen. Ein zweiter Kooperationspartner der UVN ist die LegalTegrity GmbH. Die beiden Angebote richten sich an Unternehmen, die noch kein Meldesystem bzw. noch kein Konzept dafür haben.

Mitbestimmung

Bei der Übertragung der Aufgaben auf bereits beschäftigte Arbeitnehmer kann es sich um eine mitbestimmungsbedürftige Versetzung gemäß § 95 Abs. 3 BetrVG handeln. Es ist entscheidend, welche Aufgaben vor der Übertragung ausgeübt wurden. Ähnlich wie bei der Übertragung der Funktion des Datenschutzbeauftragten wird in der Regel von einer Versetzung ausgegangen, da die Meldestellen-beauftragten unabhängig agieren müssen.

Die Einstellung neuer Mitarbeiter für die Meldestelle erfordert ebenfalls die Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG.

Abhängig von der Fachkunde des Meldestellenpersonals können weitere Beteiligungsrechte des Betriebsrats entstehen, wie die Beratung von Schulungsmaßnahmen und das Beachten von Vorschlagsrechten des Betriebsrats.

Die Einrichtung und Umsetzung einer internen Meldestelle erfordern eine sorgfältige Prüfung

der organisatorischen Bedingungen, um die Unabhängigkeit, Vertraulichkeit und Funktionsfähigkeit dieses Instruments zum Schutz von Hinweisgebern zu gewährleisten.

Mustervereinbarung

Sollten Sie eine Mustervereinbarung benötigen, mit der die Übertragung der Aufgaben der internen Meldestelle nach dem HinSchG auf Beschäftigte geregelt werden kann, so stellen wir Ihnen gerne das durch die UVN dafür entworfene Muster zur Verfügung. Eine formlose Mail reicht aus.

Teilen Sie uns auch gerne mit, ob Sie Interesse an einem Meinungsaustausch mit anderen Mitgliedern zu diesem Thema haben.



Umgang mit Kritik in Unternehmen

Wie gehen Sie damit um?

Wie geht es Ihnen, wenn Sie etwas über das neue Hinweisgeberschutzgesetz lesen? Zum Beispiel unseren Beitrag in diesem Newsletter?

Obwohl der Grundgedanke des europäischen Gesetzgebers nicht falsch ist, führt die Arbeitgebern durch das HinSchG auferlegte Bürokratie zu viel Unmut. Abgesehen davon hat der Gesetzgeber es wieder getan:

Er hat ein vielfach angekündigtes, oft verschobenes Gesetz nun doch vor der Sommerpause „schnell“ in Kraft gesetzt. Wenn wir in das letzte Jahr zurückblicken, so war es mit dem geänderten Nachweisgesetz im Jahr 2022 nicht anders.

Kann man dem dennoch etwas Positives abgewinnen?

Wir halten die Frage zum praktischen Umgang mit Kritik in Unternehmen, zu der das Gesetz veranlasst, für sehr relevant und diskussionswürdig. Diese Frage stellt sich z.B. immer dann, wenn Beschäftigte nach einem Kritikgespräch wochenlang erkranken, wenn sich an Arbeitsplätzen ein destruktives "Stänkern" ausbreitet oder Fälle „passiver Rache“ auftreten. So gab es jüngst vermehrt Fälle, in denen Arbeitszeiten von Beschäftigten falsch angegeben oder Pausen überzogen wurden, weil sie sich damit an ihrer Führungskraft rächen wollten. Und dieses, statt **konstruktive Kritik** zu üben. Ein Schritt, um konstruktive Kritik zu fördern, kann es bereits sein, „Meckerer“ konsequent um konkrete Änderungsvorschläge zu bitten bzw. dazu wiederholt aufzufordern. Wie sind Ihre Erfahrungen?

Talente in Rente

Warum eigentlich nicht?

WELCOME

Kein Trend, sondern eine sinnvolle Notwendigkeit: Die Beschäftigung älterer Mitarbeiter/innen, die Rente beziehen. Trend sind lediglich neue Bezeichnungen wie "Silver Worker" oder "Talente in Rente".

Viele unserer Mitgliedsfirmen berichten uns davon: „Ohne unsere Rentner hätten wir in der Situation XY nicht gut ausgesehen“.

Blickwinkel ändern

„Rentnerbeschäftigung“ mag leicht angestaubt klingen und als Bezeichnung ein Bild vermitteln, das den Veränderungen der Arbeitswelt unseres Erachtens nicht mehr gerecht wird. Denn es handelt sich in der Regel um erfahrene Kräfte, die ihr Wissen gerne teilen und meist Wert auf eine freie Zeiteinteilung und die Beschäftigung in Teilzeit legen. Der Wunsch nach Arbeitszeitflexibilität und Teilzeit trifft allerdings auch auf viele jüngere Beschäftigte zu. Die einzige Besonderheit älterer Talente liegt darin, dass sie über eine -andere- Einnahmequelle aus einer Versicherung verfügen und möglicherweise nicht mehr 20 Jahre im Betrieb bleiben. Auf letzteres kann heute aber auch kein Arbeitgeber bei jüngeren

Beschäftigten mehr bauen.

Konkrete Beschäftigungsangebote identifizieren und entwickeln

Es kann daher Sinn machen, sich als Arbeitgeber Gedanken über konkrete Beschäftigungsangebote und geeignete Teilzeitmodelle für ältere Beschäftigte zu machen und innerbetriebliche Lösungen zu diskutieren sowie zu entwickeln. Dabei den Blick nur auf die eigenen Rentner zu lenken, wäre zu kurz gedacht. Denn viele ältere Menschen wünschen sich erst nach einer Phase der Neuorientierung in diesem Lebensabschnitt eine Beschäftigung, die nicht unbedingt bei ihrem früheren Arbeitgeber angesiedelt sein muss. Attraktive, durchdachte Angebote kommen dem entgegen.

Wissenstransfer sicherstellen

Dabei technische Möglichkeiten wie kleine Videos oder Bildschirmaufzeichnungen zu nutzen, um Wissen zu „konservieren“ und abrufbar zu gestalten, kann ein weiterer, einfach umsetzbarer Denkansatz sein. Perfekt muss das nicht sein.



Anspruch auf Hitzefrei für Arbeitnehmer?

Was müssen Arbeitgeber beachten?

Steigende Temperaturen setzen vielen Beschäftigten zu und beeinträchtigen ihre Konzentrationsfähigkeit sowohl im Homeoffice als auch im Büro oder in der Produktion. Laut Dr. Stephan Sandrock vom Institut für angewandte Arbeits-wissenschaft (ifaa) in Düsseldorf können Maßnahmen wie ausreichendes Trinken, frühes Lüften und die Nutzung kühlerer Stunden für anspruchsvolle Aufgaben helfen.

Arbeitnehmer, die in klimatisierten Räumen arbeiten, haben Glück, aber auch hier sollte es nicht zu kalt sein, um Gesundheitsprobleme zu vermeiden.

Es gibt jedoch kein gesetzlich verankertes Recht auf „Hitzefrei“ für Arbeitnehmer. Dennoch haben Arbeitgeber die Verpflichtung, auf hohe Temperaturen am Arbeitsplatz zu reagieren. Die Arbeits-stättenverordnung legt bestimmte Vorgaben fest, um gesundheitliche Belastungen zu minimieren. Die genauen Maßnahmen hängen von der Art der Arbeit und der individuellen Belastung ab.

Die Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) A3.5 gibt Hinweise zu Grenzwerten. Bei einer Raumtemperatur über 26 Grad müssen Arbeitgeber für Sonnenschutz sorgen, und ab 30 Grad sind weitere Maßnahmen wie angepasste Arbeitszeiten oder bereitgestellte Getränke erforderlich. Eine Raumtemperatur über 35 Grad ohne spezielle Maßnahmen zur Hitzearbeit wird nicht als geeigneter Arbeitsraum angesehen.

Trotz hoher Temperaturen gibt es keine automatische Freistellung von der Arbeit ab 26 Grad im Büro. Die Sollvorschrift ist eine Empfehlung und nicht verbindlich. Dennoch müssen Arbeitgeber Schutzmaßnahmen ergreifen, um eine Überhitzung am Arbeitsplatz zu vermeiden. Dies beinhaltet den Schutz vor direkter Sonneneinstrahlung durch geeignete Fenster und Jalousien.

Bekleidungs-vorschriften sollten auch bei heißem Wetter grundsätzlich eingehalten werden, insbesondere im Hinblick auf die erforderliche Schutzkleidung. Ausnahmen bei Hitze können jedoch klar geregelt werden, beispielsweise ohne Krawattenpflicht ab 25 Grad, unter Berücksichtigung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats.

Für Arbeitnehmer im Homeoffice besteht die Frage, ob der Arbeitgeber bei Hitze Abhilfe schaffen muss. Wenn es sich um einen eingerichteten Telearbeitsplatz handelt, gelten arbeitsstättenrechtliche Regelungen. In anderen Fällen, in denen Arbeitnehmer gelegentlich im Homeoffice arbeiten, gelten diese Vorschriften normalerweise nicht. In solchen Fällen besteht oft die Möglichkeit, den Arbeitsplatz im Büro aufzusuchen.

Haben Sie noch Fragen? Dann melden Sie sich gern bei uns!



Heike Hafenmaier
Geschäftsführerin



Jan Felix Vogel
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

Kontakt

ARBEITGEBERVERBAND
im Bezirk Hildesheim eV

ANSCHRIFT
Kaiserstraße 15
31134 Hildesheim

TELEFON / FAX
Tel: 05121-7632-0
Fax: 05121-7632-18

E-MAIL: info@agvhildesheim.de



Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim e.V.

Kaiserstr. 15, 31134, Hildesheim

This email was sent to {{contact.EMAIL}}
You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Unsubscribe](#)