

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen eine Entscheidung des Bundesarbeitsgericht sowie ein Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Zustimmung des Integrationsamts gilt trotz Vorliegen eines nicht rechtskräftigen Abhilfebescheids als erteilt BAG, Urteil vom 22.07.2021 (2 AZR 193/21)

Die Arbeitgeberin hatte die Zustimmung des Integrationsamts zu einer fristlosen Kündigung einer schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Arbeitnehmerin beantragt. Das Integrationsamt hatte der Arbeitgeberin mitgeteilt, dass die Zustimmung als erteilt gelte, woraufhin die Arbeitgeberin die Kündigung aussprach. Gegen die Zustimmung wandte sich die Arbeitnehmerin im Verwaltungsverfahren und erwirkte einen Abhilfebescheid, mit dem die Zustimmung versagt wurde. Gegen den Abhilfebescheid hat die Arbeitgeberin Klage beim Verwaltungsgericht erhoben, über die noch nicht rechtskräftig entschieden wurde.

Das LAG hatte angenommen, dass die Kündigung der Arbeitgeberin nichtig sei, weil der Bescheid durch den Abhilfebescheid aufgehoben worden sei. Diese Entscheidung hat das BAG nun aufgehoben und deutlich gemacht, dass die Zustimmung bzw. Zustimmungsfiktion durch das Integrationsamt solange gilt, bis diese rechtskräftig aufgehoben wurde. Ist zu diesem Zeitpunkt bereits rechtskräftig über die arbeitsrechtliche Bestandschutzklage des Arbeitnehmers zu dessen Lasten entschieden, steht diesem die Restitutionsklage zu. Das BAG führt dazu aus:

„... 2. Die Zustimmung des Integrationsamts zu den beabsichtigten Kündigungen der Beklagten gilt gemäß § 174 Abs. 3 Satz 2 SGB IX als erteilt, da das Integrationsamt auf den entsprechenden Antrag der Beklagten vom 23. August 2018 bis zum Ablauf

des 6. September 2018 keine Entscheidung getroffen hat.

3. Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts spielt es keine Rolle, dass das Integrationsamt auf den Widerspruch der Klägerin mit Abhilfebescheid vom 21. Februar 2019 den Ausgangsbescheid aufgehoben und die Zustimmung zu den außerordentlichen Kündigungen versagt hat, da der Abhilfebescheid noch nicht rechtskräftig ist.

a) Liegt eine Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung vor, haben die Arbeitsgerichte dies ihren Entscheidungen zugrunde zu legen. Das gilt sowohl für ausdrückliche Entscheidungen des Integrationsamts nach § 174 Abs. 3 Satz 1 SGB IX als auch für die Zustimmungsfiktion des § 174 Abs. 3 Satz 2 SGB IX (vgl. auch zum Folgenden BAG 11. Juni 2020 - 2 AZR 442/19 - Rn. 31).

aa) Die Tatbestandswirkung von Verwaltungsakten hat zur Folge, dass die Gerichte aller Rechtszweige an ihr Bestehen und ihren Inhalt gebunden sind, selbst wenn sie rechtswidrig sind, soweit dem Gericht nicht die Kontrollkompetenz eingeräumt ist (BAG 8. Mai 2018 - 9 AZR 531/17 - Rn. 33; 14. September 2011 - 10 AZR 466/10 - Rn. 19). Das folgt aus Art. 20 Abs. 3 GG und § 43 VwVfG bzw. § 39 SGB X. Ein (rechtswirksamer) Verwaltungsakt ist daher grundsätzlich von allen Staatsorganen zu beachten und ihren Entscheidungen als gegeben zugrunde zu legen (st. Rspr., vgl. BAG 8. Mai 2018 - 9 AZR 531/17 - aaO; ...). Die Tatbestandswirkung entfällt nur, wenn der Verwaltungsakt nichtig ist (BAG 8. Mai 2018 - 9 AZR 531/17 - aaO; 14. September 2011 -

10 AZR 466/10 - aaO).

bb) Gemäß § 171 Abs. 4 SGB IX haben Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung des Integrationsamts keine aufschiebende Wirkung, worauf im Übrigen schon das Schreiben des Integrationsamts vom 7. September 2018 hinweist. Das bedeutet, dass die durch das Integrationsamt einmal erteilte Zustimmung zur Kündigung - vorbehaltlich ihrer Nichtigkeit - so lange Wirksamkeit entfaltet, wie sie nicht rechtskräftig aufgehoben ist. Für die Berechtigung des Arbeitgebers, auf der Grundlage des Zustimmungsbescheids die Kündigung zunächst zu erklären, ist es folglich ohne Bedeutung, ob die Zustimmung vom Widerspruchsausschuss oder einem Gericht aufgehoben wird, solange die betreffende Entscheidung nicht bestands- bzw. rechtskräftig ist (vgl. BAG 23. Mai 2013 - 2 AZR 991/11 - Rn. 22 f., 25, ...). Wird die Zustimmungsentcheidung erst nach rechtskräftiger Abweisung der Kündigungsschutzklage bestands- oder rechtskräftig aufgehoben, steht dem Arbeitnehmer ggf. die Restitutionsklage nach § 580 ZPO offen (BAG 23. Mai 2013 - 2 AZR 991/11 - Rn. 24, aaO).

cc) Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht nicht beachtet. Es übersieht, dass sich die Beklagte nach § 171 Abs. 4 SGB IX bis zu einer bestands- bzw. rechtskräftigen Aufhebung der durch Fristablauf eingetretenen Zustimmung des Integrationsamts auf diese berufen kann.

*...
b) Die Zustimmung des Integrationsamts zu den Kündigungen ist (bisher) nicht rechtskräftig aufgehoben. ..."*

2 Kein Nachgewährung von Urlaubstagen bei Quarantäne wegen Coronainfektion ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ArbG Bonn, Urteil vom 07.07.2021 (2 Ca 504/21), Pressemitteilung vom 23.07.2021 – nicht rechtskräftig

Das Arbeitsgericht Bonn führt in der Pressemitteilung aus:

*„... Der Arbeitnehmerin wurde für den Zeitraum vom 30.11.2020 bis zum 12.12.2020 Erholungsurlaub gewährt. Aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus musste sich die Arbeitnehmerin auf behördliche Anordnung in der Zeit vom 27.11.2020 bis zum 07.12.2020 in Quarantäne begeben. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung lag für diesen Zeitraum nicht vor. Die Arbeitnehmerin verlangt mit der von ihr erhobenen Klage die Nachgewährung von fünf Urlaubstagen von dem Arbeitgeber.
Die Voraussetzungen von § 9 BUrlG für die Nachgewährung von Urlaubs-*

tagen bei einer Arbeitsunfähigkeit lagen nicht vor. Diese Regelung bestimmt, dass bei einer Erkrankung während des Urlaubs die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeitstage auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden. Die Klägerin hat ihre Arbeitsunfähigkeit jedoch nicht durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen. Eine behördliche Quarantäneanordnung steht einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit nicht gleich. Die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers obliegt alleine dem behandelnden Arzt.

Eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG bei einer behördlichen Quarantäneanordnung aufgrund einer Infek-

tion mit dem Coronavirus scheidet aus. Es liegt weder eine planwidrige Regelungslücke noch ein mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbarer Sachverhalt vor. Eine Erkrankung mit dem Coronavirus führt nicht zwingend und unmittelbar zu einer Arbeitsunfähigkeit. ...

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de