

CBH EXTRABLATT | ARBEITSRECHT

AUSGABE 1/2022 – RECHTSPRECHUNGSUPDATE CORONA –

Die Corona-Pandemie macht auch vor den Arbeitsgerichten nicht halt. Wir geben Ihnen einen Überblick über die wichtigsten arbeitsgerichtlichen Entscheidungen der letzten Monate im Kontext der Corona-Pandemie.

Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie dieses Extrablatt oder fragen Sie ihre Anwältinnen und Anwälte!

ARBEITSRECHT | RECHTSPRECHUNGSUPDATE

1. Keine Beschäftigungspflicht, wenn Mitarbeiter attestiert keine Maske tragen kann

Wie ist mit Arbeitnehmern umzugehen, die von der Pflicht zum Tragen einer Maske befreit sind? Das LAG Köln hat in einem solchen Fall entschieden, dass eine Beschäftigung des Mitarbeiters im Betrieb verweigert werden kann. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall arbeitsunfähig.

Die Einzelheiten der Entscheidung finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/corona-update-der-arbeitsgerichte/>

ARBEITSRECHT | RECHTSPRECHUNGSUPDATE

2. Kein Corona-Test = Kein Lohn und keine Beschäftigung

Folgt ein nicht geimpfter und nicht genesener Arbeitnehmer seiner täglichen Testverpflichtung nicht, kann er nicht beschäftigt werden. Daneben steht ihm auch kein Lohnanspruch zu.

Das LAG München hat dies in einem vergleichbaren Fall, der allerdings noch im Sommer/Herbst 2020 spielte, bestätigt.

Die Einzelheiten der Entscheidung finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/kein-corona-test-kein-lohn-und-keine-beschaeffigung/>

ARBEITSRECHT | RECHTSPRECHUNGSUPDATE

3. Betriebsrisiko und Lockdown – Arbeitgeber trägt bei Corona-Schließung kein Arbeitsausfallrisiko

Arbeitgeber, die ihren Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen „Lockdowns“ zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend schließen müssen, tragen nicht das Risiko des Arbeitsausfalls. Damit sind sie nicht verpflichtet, den Beschäftigten Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu zahlen (BAG 13.10.2021 – 5 AZR 211/21).

Die Einzelheiten der Entscheidung finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/betriebsrisiko-und-lockdown-arbeitgeber-traegt-bei-corona-schliessung-kein-arbeitsausfallrisiko/>

ARBEITSRECHT | RECHTSPRECHUNGSUPDATE

4. Kein Wunscharbeitsplatz für Arbeitnehmer bei Maskenbefreiungsattest

Die Konkretisierung der Arbeitspflicht ist Sache des Arbeitgebers. Es lässt keine Verpflichtung des Arbeitgebers herleiten, die von ihm wirksam konkretisierte Arbeitspflicht nach den Wünschen oder Belangen des Arbeitnehmers neu zu bestimmen. Auch ein Maskenbefreiungsattest schränkt das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht ein (LAG Hamburg 13.10.2021 – 7 Sa 23/21)

Die Entscheidung finden Sie hier:

<https://www.juris.de/perma?d=KARE600063119>

ARBEITSRECHT | RECHTSPRECHUNGSUPDATE

5. Quarantäne und Anwendung des § 616 BGB

Eine zweiwöchige Quarantäne überschreitet i.d.R. die Grenze der „verhältnismäßig nicht erheblichen“ Zeit nach § 616 Satz 1 BGB, sodass hiernach eine Lohnfortzahlung nicht erforderlich ist, so das Verwaltungsgericht Bayreuth (Gerichtsbescheid v. 05.05.2021 – B 7 K 21.210). Diese Entscheidung war und ist zu begrüßen, jedoch stehen ihr andere erstinstanzliche Entscheidungen entgegen (u. a. VG Koblenz v. 10.5.2021 – 3 K 107/21.KO; VG Oldenburg v. 26.04.2021 – 7 A 1497/21).

Die Einzelheiten der Entscheidung des VG Bayreuth finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/vg-bayreuth-15-taegige-behoerdlich-angeordnete-quarantaene-stellt-keine-voruebergehende-verhinderung-nach-%c2%a7-616-bgb-dar/>

ARBEITSRECHT | RECHTSPRECHUNGSUPDATE

6. Quarantäne und Urlaub

Die Befürchtung vieler Beschäftigter ist es während des Erholungsurlaubs in Quarantäne zu müssen. Eine Anrechnung auf den Jahresurlaub in diesem Zeitraum erfolgt dann trotz Quarantäne jedoch auch, soweit eine Arbeitsunfähigkeit nicht gegeben ist. Dies ist erstinstanzlich bereits mehrfach entschieden worden (ArbG Bremen-Bremerhaven, 08.06.2021 – 6 Ca 6035/21; ArbG Halle, 23.06.2021 – 4 Ca 285/21; ArbG Bonn, 07.07.2021 – 2 Ca 504/21).

Das LAG Köln hat dies in einem vergleichbaren Fall ebenfalls bestätigt (LAG Köln v. 13.12.2021 - 2 Sa 488/ 21).

Die Einzelheiten der erstinstanzlichen Entscheidungen finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/corona-update-der-arbeitsgerichte-2/>

ARBEITSRECHT | RECHTSPRECHUNGSUPDATE

7. Negativer PCR-Test genügt zur Teilnahme an einer Betriebsräteversammlung

Einem Betriebsratsmitglied kann die Teilnahme an einer Betriebsräteversammlung nicht unter Hinweis auf die „2G-Regelungen“ versagt werden, wenn dieses zu Beginn der Sitzung einen negativen PCR-Test vorlegt. Zu diesem Ergebnis kam das ArbG Bonn.

Die Einzelheiten der Entscheidung finden Sie hier:

https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/arbgbonn/j2021/5_BVGa_8_21_Beschluss_20211115.html

8. Fristlose Kündigung wegen Entwendung von Desinfektionsmitteln

Zu Beginn der Pandemie war nicht nur Toilettenpapier, sondern auch Desinfektionsmittel knapp. Die Entwendung von Desinfektionsmittel im Wert von 40,00 EUR kam einen Arbeitnehmer allerdings sehr teuer zu stehen: Er verlor seinen Job.

Das Entwenden von einem Liter Desinfektionsmittel im Wert von etwa 40,00 € und einer Handtuchrolle rechtfertigt die fristlose Kündigung eines Mitarbeiters (LAG Düsseldorf v. 14.01.2021 – 5 Sa 483/20).

Die Einzelheiten der Entscheidung finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/ausserordentliche-kuendung-wegen-entwendung-von-einem-liter-desinfektionsmittel/>

ARBEITSRECHT | RECHTSPRECHUNGSUPDATE

9. Fristlose Kündigung wegen des Anhustens von Kollegen

Ein Arbeitnehmer hustete einen Kollegen an und äußerte dabei, er hoffe sein Kollege bekomme Corona. Mit diesem Sachverhalt musste sich das LAG Düsseldorf befassen und entschied, dass ein solches Verhalten eine außerordentliche und fristlose Kündigung rechtfertigen kann.

Die Einzelheiten der Entscheidung finden Sie hier :

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/corona-update-der-arbeitsgerichte/>

ARBEITSRECHT | RECHTSPRECHUNGSUPDATE

10. Kündigung wegen Fernbleiben vom Arbeitsplatz aus Sorge vor Ansteckung

Kurz vor der Urlaubsreise besteht gegenwärtig regelmäßig die noch größere Befürchtung einer Ansteckung mit dem SARS-CoV-2-Virus. Das erlaubt Beschäftigten jedoch nicht einfach im Homeoffice tätig zu werden.

Die beharrliche Weigerung, die arbeitsvertragliche Tätigkeit vor Ort im Betrieb zu erbringen, um eine bevorstehende Urlaubsreise nicht durch Ansteckung zu gefährden, kann eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigen (ArbG Kiel v. 11.03.2021 – 6 Ca 1912 c/20).

Die Einzelheiten der Entscheidung finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/arb-g-kiel-fernbleiben-vom-arbeitsplatz-aus-sorge-vor-ansteckung-kann-fristlose-kuendigung-rechtfertigen/>

ARBEITSRECHT | RECHTSPRECHUNGSUPDATE

11. Fristlose Kündigung aufgrund beharrlicher Weigerung eine Maske zu tragen

Der Arbeitnehmer, der im Außendienst beschäftigt war, verweigerte beharrlich und trotz vorheriger Abmahnung das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin außerordentlich und fristlos. Das Arbeitsgericht Köln wies die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers ab (17.06.2021 – 12 Ca 450/21).

Die Einzelheiten der Entscheidung finden Sie hier:

<https://www.cbh.de/news/personal-sozialwesen/fristlose-kuendigung-trotz-rotzlappenbefreiung/>

ARBEITSRECHT | RECHTSPRECHUNGSUPDATE

12. Kündigung eines Lehrers wegen Leugnung der Corona-Pandemie

Einem Lehrer, der die Existenz der Corona-Pandemie leugnet, die pandemiebedingten Schutzvorschriften nicht befolgt sowie diesbezüglich Vergleiche mit der Nazidiktatur zieht, kann wirksam gekündigt werden. Eine Abmahnung wäre im konkreten Fall entbehrlich gewesen.

Zu diesem Ergebnis kam das ArbG Darmstadt in seinem Urteil v. 09.11.2021 – 9 Ca 163/21.

Die Pressemitteilung finden Sie hier:

<https://arbeitsgerichtsbarkeit.hessen.de/pressemitteilungen/klage-eines-lehrers-an-einer-staatlichen-berufsschule-gegen-seine-k%C3%BCndigung-wegen>

ARBEITSRECHT | RECHTSPRECHUNGSUPDATE

13. Kündigung wegen verweigerter Schnelltestung

Ein Dienstleister im Bereich der Personenbeförderung darf seinen Fahrern gegenüber auch ohne gesetzliche Verpflichtung anordnen, von ihm bereitgestellte Corona-Schnelltests durchzuführen. Verweigert ein Arbeitnehmer wiederholt die Durchführung der Schnelltests, muss der Arbeitgeber ihn zunächst abmahnen, bevor er kündigt.

Zu diesem Ergebnis kam das ArbG Hamburg in seinem Urteil v. 24.11.2021 – 27 Ca 208/21.

Die Einzelheiten der Entscheidung finden Sie hier:

<https://www.landesrecht-hamburg.de/bsha/document/JURE210019331>

ARBEITSRECHT | RECHTSPRECHUNGSUPDATE

14. (Keine) Kündigung wegen Mitnahme eines Bürostuhls ins Home-Office

Das Erzbistum Köln kündigte seiner Justitiarin fristlos, da diese einen Bürostuhl in das Home-Office genommen hat. Das Arbeitsgericht Köln sah die Kündigung jedoch – völlig nachvollziehbar - als unwirksam an.

Die Mitnahme von Unternehmenseigentum, ohne Absprache mit dem Arbeitgeber, stelle zwar eine Pflichtverletzung dar. Im konkreten Fall reiche dies aber nicht für eine fristlose Kündigung aus.

Die Pressemitteilung finden Sie hier:

https://www.justiz.nrw/JM/Presse/presse_weitere/PresseLArbGs/18_01_2022_1/index.php

FÜR SIE DA!



Kamil Niewiadomski

*Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht*

T +49 221 95 190-75
E k.niewiadomski@cbh.de



Stephan Hinseln

Rechtsanwalt

T +49 221 95 190-85
E s.hinseln@cbh.de



Anne C. Jonas

*Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediatorin*

T +49 221 95 190-75
E a.jonas@cbh.de



Johanna Ewig

Rechtsanwältin

T +49 221 95 190-82
E j.ewig@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

STANDORTE



CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Bismarckstraße 11-13
50672 Köln (Innenstadt/Neustadt-Nord)

T +49 221 95 190-0
F +49 221 95 190-90
E koeln@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Tesdorfstraße 8
20148 Hamburg

T +49 40 4142 99-0
F +49 40 4142 99-22
E hamburg@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Franklinstraße 28/29
10587 Berlin

T +49 30 88 67 25-80
F +49 30 88 67 25-99
E berlin@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Ismaninger Straße 65a
81675 München

T +49 89 24 88 200-50
F +49 89 24 88 200-55
E muenchen@cbh.de

CBH RECHTSANWÄLTE

Cornelius Bartenbach Haesemann & Partner
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Avenue de Cortenberg 52
1000 Brüssel | Belgien

T +32 2 808 69-41
E brussels@cbh.de

