

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktregion



Corona - Rechtsprechung der Arbeitsgerichte

15. Februar 2022 | Andrea Gau

Maskenpflicht und Beschäftigungsanspruch

ArbG Siegburg, Urteil vom 16.12.2020 – 4 Ga 18/20 –, bestätigt durch LAG Köln, Urteil vom 12.04.2021 – 2 SaGa 1/21 –; Urteil vom 18.08.2021 – 4 Ca 2301/20 –

Das Direktionsrecht umfasst grundsätzlich auch die Anordnung zum Tragen einer Maske oder eines Gesichtsvisors zur Gewährleistung des Gesundheits- und Infektionsschutzes und zur Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitern.

Der Beschäftigungsanspruch muss bei Vorliegen entsprechender Besonderheiten im Einzelfall zurücktreten, wenn schwerwiegende Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen und der Arbeitnehmer kein besonderes, vorrangiges berechtigtes Interesse an der tatsächlichen Beschäftigung geltend macht.

Ein Anspruch auf Arbeiten im Home Office oder im Wege mobiler Arbeit ergibt sich nicht aus § 2 Abs. 4 Corona-ArbSchV, da die Regelung zu Home Office kein subjektives Klagerecht beinhaltet.

Maskenpflicht und Annahmeverzug

ArbG Hamburg, Urteil vom 23.03.2021 – 15 Ca 566/20 -, teilweise abgeändert
LAG Hamburg, Urteil vom 13.10.2021 – 7 Sa 23/21 –

Die Anordnung zum Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung bei Betreten der Arbeitsstätte kann grundsätzlich vom Direktionsrecht umfasst und im Einzelfall auch angemessen sein.

Kann der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber aufgrund des Direktionsrechts wirksam näher bestimmte Tätigkeit aus in seiner Person liegenden Gründen nicht mehr ausüben, aber eine andere im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarung liegende Tätigkeit verrichten, ist das Angebot einer anderen Tätigkeit ohne Belang, solange der Arbeitgeber nicht durch die Neuausübung des Direktionsrechts diese zu der zu bewirkenden Arbeitsleistung bestimmt hat.

Es lässt sich aus § 296 BGB keine Verpflichtung des Arbeitgebers herleiten, die von ihm wirksam konkretisierte Arbeitspflicht nach den Wünschen oder Belangen des Arbeitnehmers neu zu bestimmen.

Maskenpflicht – Anforderungen an Befreiungsattest

ArbG Köln, Urteil vom 17.06.2021 – 12 Ca 450/21 –

Ein formularmäßiges Attest zur Befreiung von der Pflicht zum Tragen eines Mund-Nase-Schutzes, welches nur einen Satz und keinerlei Begründung enthält, aufgrund welcher gesundheitlicher Gründe das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung für den Arbeitnehmer nicht möglich bzw. zumutbar sein soll, ist nicht hinreichend aussagekräftig und nicht zur Glaubhaftmachung gesundheitlicher Gründe, die eine Befreiung von der Maskenpflicht rechtfertigen, ausreichend.

ArbG Cottbus, Urteil vom 17.06.2021 – 11 Ca 10390/20 –

Aus einem Attest zur Befreiung von der Pflicht zum Tragen eines Mund-Nase-Schutzes muss hervorgehen, welche konkret zu benennenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufgrund eines Mund-Nase-Schutzes zu erwarten sind.

Verstoß gegen Maskenpflicht - Kündigung

ArbG Köln, Urteil vom 17.06.2021 – 12 Ca 450/21 –

Die beharrliche und wiederholte Verweigerung eines im Außendienst tätigen Servicemitarbeiters, aufgrund der Pandemiesituation bei der Ausübung seiner Tätigkeit bei einem Kunden von der Arbeitgeberin angeordnete und vom Kunden verlangten Mund-Nase-Schutz zu tragen, stellt einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar und kann nach bereits erteilter Abmahnung eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Testpflicht und Beschäftigungsanspruch

ArbG München, Urteil vom 24.03.2021 – 19 Ca 11406/20 –, bestätigt durch LAG München, Urteil vom 26.10.2021 – 9 Sa 332/21 –

Ein Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung und Vergütung besteht nicht ohne die gleichzeitige Verpflichtung, aufgrund einer wirksamen Anordnung des Arbeitgebers Tests auf der Grundlage eines Hygienekonzepts zur Feststellung von Covid-19-Erregern bzw. einer Covid-19-Erkrankung vornehmen zu lassen und dem Arbeitgeber vorzulegen.

In diesem Sinne auch ArbG Offenbach, Urteil vom 03.02.2021 – 4 Ga 1/21 –

Die Anordnung, vor Zutritt zum Werksgelände einen negativen Corona-Test vorzulegen, ist im Einzelfall nicht offensichtlich rechtswidrig.

Verstoß gegen Testpflicht - Kündigung

ArbG Hamburg, Urteil vom 24.11.2021 – 27 Ca 208/21 –

Die Anordnung des Arbeitgebers, die von ihm bereitgestellten Corona-Schnelltests durchzuführen, kann unter Abwägung der wechselseitigen Interessen sich als verhältnismäßig erweisen und daher vom Direktionsrecht gedeckt sein.

Die Weigerung, vom Arbeitgeber rechtmäßig angeordnete Tests durchzuführen, stellt einen schuldhaften Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar und kann im Einzelfall auch eine Kündigung rechtfertigen. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es dann, wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass der Arbeitnehmer für den Fall der Anordnung von Konsequenzen für den Bestand seines Arbeitsverhältnisses seine Verweigerungshaltung überdacht und die bereitgestellten Schnelltests zukünftig durchgeführt hätte.

Lockdown und Betriebsrisiko

BAG, Urteil vom 13.10.2021 – 5 AZR 211/21 –

Muss ein Arbeitgeber vorübergehend seinen Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten „Lockdowns“ zur Bekämpfung der SARS-CoV2 Pandemie schließen, trägt er nicht das Risiko des Arbeitsausfalls und ist daher auch nicht verpflichtet, den Beschäftigten Vergütung wegen Annahmeverzugs zu zahlen.

Quarantänebedingte Verhinderung nach Reise in Risikogebiet

ArbG Berlin, Urteil vom 9.11.2021 – 36 Ca 13959/20 –

Ein Verschulden iSd. § 616 BGB mit der Folge eines Vergütungsausschlusses liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer eine private Reise (zum Besuch von Verwandten) in ein Risikogebiet unternimmt und nach seiner Rückkehr und dem Ende des Erholungsurlaubs durch eine Quarantäne für Reiserückkehrer an der Erbringung der Arbeitsleistung (in der Produktion) gehindert ist.

Quarantäne und Erholungsurlaub

ArbG Bonn, Urteil vom 07.07.2021 – 2 Ca 504/21 –, bestätigt durch LAG Köln, Urteil vom 13.12.2021 – 2 Sa 488/21 –

Für eine Nichtanrechnung von Urlaubstagen gemäß § 9 BUrlG bedarf es eines ärztlichen Zeugnisses über eine Arbeitsunfähigkeit. Eine behördliche Isolierungsanordnung ist nach dem Sinn und Zweck zum Nachweis nicht ausreichend, da keine Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers erfolgt.

Für eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG auf eine behördliche Isolierungsanordnung aufgrund der Infektion mit SARS-CoV-2 besteht mangels planwidriger Regelungslücke und vergleichbarer Sachverhalte kein Raum. Eine Infektion mit SARS-CoV-2 führt nicht in jedem Fall zu einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers.

Mehrere Entscheidungen weiterer Gerichte in diesem Sinne: ArbG Berlin, Urteil vom 30.07.2021 – 58 Ca 6089/21 –; LAG Düsseldorf, Urteil vom 18.10.2021 – 7 Sa 857/21 –; ArbG Zwickau, Urteil vom 27.10.2021 – 9 Ca 446/21 –

Anders noch: ArbG Leipzig, Urteil vom 15.04.2021 – 8 Ca 233/21 –

Quarantäne und Entgeltfortzahlung

ArbG Aachen, Urteil vom 11.03.2021 – 1 Ca 3196/20 –

Der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG besteht grundsätzlich nur dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist. Er setzt also voraus, dass der erkrankte Arbeitnehmer ohne die Arbeitsunfähigkeit einen Vergütungsanspruch gehabt hätte.

Auch dann, wenn die Quarantäne-Anordnung die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung mit sich bringt, ergibt sich der Vorrang der Entgeltfortzahlung aus der Regelung in § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG.

Wenn eine Person bereits entschädigungsberechtigt ist und dann nachträglich arbeitsunfähig wird, bleibt der Entschädigungsanspruch bestehen.

Online Attest als Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

ArbG Berlin, Urteil vom 01.04.2021 – 42 Ca 16289/20 –

Von einer ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann nicht mehr ausgegangen werden, wenn der Ausstellung keine Untersuchung vorausgegangen ist und mangels Patientenverfügung auch eine Ferndiagnose ausscheidet.

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die anhand von online auf einer Website getätigten Angaben eines Patienten ohne persönlichen oder telefonischen Kontakt Arzt/Patient ausgestellt wurde, ist als Beweis einer Arbeitsunfähigkeit nicht geeignet.

Home Office / Mobiles Arbeiten - Berechtigung

ArbG Augsburg, Urteil vom 07.05.2020 – 3 Ga 9/20 –

Es besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Erbringung der Arbeitsleistung an einem Arbeitsplatz an seinem Wohnsitz.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Einzelbüro besteht nicht.

ArbG Köln, Urteil vom 20.05.2021 – 8 Ca 7667/20 –

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten bei einer Änderungskündigung wegen Betriebsverlagerung eine Tätigkeit im Home Office oder Mobile Office anbieten zu müssen, besteht grundsätzlich nicht.

Home Office / Mobiles Arbeiten - Rückholung

ArbG München, Urteil vom 8.04.2021 – 32 Ga 33/21 –, bestätigt durch LAG München, Urteil vom 26.08.2021 – 3 SaGa 13/21 –

Gestattet ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, seine Tätigkeit als Grafiker von zuhause aus zu erbringen, ist er gemäß § 106 Satz 1 GewO berechtigt, seine Weisung zu ändern, wenn sich später betriebliche Gründe herausstellen, die gegen eine Erledigung von Arbeiten im Home Office sprechen.

Ein Arbeitnehmer hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, an seinem Wohnsitz seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit zu erbringen.

Home Office / Mobiles Arbeiten – Mitbestimmung Betriebsrat

ArbG Köln, Beschluss vom 5.03.2021 – 21 BV 29/21 –, bestätigt durch LAG Köln,
Beschluss vom 23.04.2021 – 9 TaBV 9/21 –

Eine Betriebsvereinbarung, die die Bedingungen des mobilen Arbeitens unter dem Aspekt des Arbeitsschutzes, der Arbeitszeitfestlegung, des Einsatzes von Überwachungstechnik, der betrieblichen Berufsbildung und der Aufstellung von Beurteilungsbedingungen regeln soll, unterliegt – soweit keine geltenden gesetzlichen / tariflichen Vereinbarungen hierzu existieren – der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrates.

ArbG Nürnberg, Beschluss vom 23.04.2021 – 8 BV 24/21 –, bestätigt durch LAG Nürnberg, Beschluss vom 21.06.2021 – 1 TaBV 11/21 –

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist – soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht – ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Festlegung der Verteilungsgrundsätze einer Corona-Sonderzahlung nicht offensichtlich ausgeschlossen.

ArbG Siegburg, Beschluss vom 6.11.2020 – 3 BV 31/20 –, bestätigt durch LAG Köln, Beschluss vom 22.01.2021 – 9 TaBV 58/20 –

Der Betriebsrat eines Krankenhauses hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Ausgestaltung eines Besuchskonzepts mitzubestimmen.

ArbG Regensburg, Beschluss vom 07.12.2020 – 2 BVGa 7/20 –

Im Einzelfall kann das aktuelle Infektionsgeschehen der Corona-Pandemie es erfordern, dass ein Betriebsrat seine Betriebsratssitzungen digital durchzuführen hat.

Pfändbarkeit Corona-Prämie

ArbG Braunschweig, Urteil vom 10.03.2021 – 4 Ca 515/20 –, bestätigt durch LAG Niedersachsen, Urteil vom 25.11.2021 – 6 Sa 216/21 –

Corona-Sonderzahlungen, die einem Arbeitnehmer in der Gastronomie vom Arbeitgeber zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden, können aufgrund ihrer Zweckbestimmung auch unter Berücksichtigung der Gläubigerinteressen als unpfändbare Erschwerniszuschläge in Sinne von § 850a Nr. 3 ZPO qualifiziert werden.

Anders ArbG Bautzen, Urteil vom 17.03.2021 – 3 Ca 3145/20 –

Corona-Sonderzahlungen sind außerhalb des Anwendungsbereiches des § 150a SGB XI wie laufendes Arbeitsentgelt pfänd- und abtretbar.

Urlaubsberechnung bei Kurzarbeit

BAG, Urteil vom 30.11.2021 – 9 AZR 225/21 –

Für Zeiträume, in denen Arbeitnehmer aufgrund konjunktureller Kurzarbeit „Null“ keine Arbeitspflichten haben, ist der jährliche Urlaubsanspruch anteilig zu kürzen.



Andrea Gau
Rechtsabteilung
Telefon: 030 / 310 05 – 153
E-Mail: gau@uvb-online.de
www.uvb-online.de

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**