

Corona im Arbeitsleben



Interne Rechtsinformation Nr. 133

Für Ansprechpartner/innen und Referenten/innen
der GUV/FAKULTA

Stand: 05.03.2021



Gewerkschaftliche
Unterstützungseinrichtung
der DGB-Gewerkschaften

Die dargebotenen Informationen wurden mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Gleichwohl wird für die Aktualität, Richtigkeit oder Vollständigkeit keine Garantie übernommen. Aus diesem Grunde ist jegliche Haftung für eventuelle Schäden im Zusammenhang mit der Nutzung des Informationsangebotes ausgeschlossen. Die bereitgestellten Inhalte dienen der allgemeinen Mitteilung und nicht der Beratung in konkreten Fällen.

Weitere Informationen

GUV/FAKULTA
Gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung
der DGB-Gewerkschaften
Ruhrstr. 11
71636 Ludwigsburg

rechtsabteilung@guv-fakulta.de



Info Brief Nr. 133

CORONA IM ARBEITSLEBEN Entscheidungen

VON **ULRIKE BITTERLE**

Lohnanspruch bei betrieblich verordneter Quarantäne

Arbeitsgericht Dortmund, Urteil v. 24.11.2020, 5 Ca 2057/20

Der Arbeitgeber ordnete für seinen Arbeitnehmer nach dessen Rückkehr aus dem Urlaub eine zweiwöchige Quarantäne an. Ein Arbeiten von zu Hause aus war nicht möglich. Eine Entlohnung für diese Zeit ist nicht erfolgt. Der Arbeitnehmer erhob Klage gegen seinen Arbeitgeber auf Gut-schrift von 62 Stunden auf dessen Arbeitszeitkonto.

ENTSCHEIDUNG

Für die Zeit, für die er selbst die Quarantäne angeordnet hatte, trägt der Arbeitgeber nach den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre das **Vergütungsrisiko**. Auch für diese Zeiten besteht daher ein Lohnanspruch.

Lediglich bei einer behördlich angeordneten oder auf einer Rechtsnorm beruhenden Quarantänenpflicht werde der Arbeitgeber von seiner Vergütungspflicht frei.

Corona-Anweisungen an Mitarbeiter sind mitbestimmungspflichtig

Arbeitsgericht Köln, Beschluss v. 24.11.2020, 8 BV 122/20

Das Unternehmen eines Logistikkonzerns hatte an seine Mitarbeiter Informationen zum Coronavirus nebst Verhaltensanweisungen und Schutzmaßnahmen im Betrieb austeilen lassen. Jeder Mitarbeiter erhielt zudem ein Formular, auf welchem per Unterschrift bestätigt werden sollte, dass eine Unterweisung zum Thema Coronavirus erfolgt und sprachlich verstanden worden sei.

Der Betriebsrat wandte sich vor dem Arbeitsgericht gegen diese Praxis und klagte auf Unterlassung.

ENTSCHEIDUNG

Bei der Unterweisung für Mitarbeiter hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, welches entsteht, sobald der Arbeitgeber einen eigenen Gestaltungsspielraum hat. Diesen hat er hier, da er über eigene Entscheidungskompetenz verfügt, auch wenn das Tragen von Masken staatlich angeordnet ist.

Die Mitbestimmung ist nicht tangiert, wenn es allein um die Umsetzung von gesetzlichen oder behördlichen Verpflichtungen geht.

Formulare der Berufsgenossenschaft sind nicht mitbestimmungspflichtig.



Fristlose Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit gerechtfertigt

Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil v. 22.10.2020, 11 Ca 2950/20

Die Einführung von Kurzarbeit setzt grundsätzlich eine vertragliche Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) bzw. eine einvernehmliche Regelung mit dem Arbeitnehmer voraus (vgl. auch Arbeitsgericht Siegburg, Urteil v. 11.11.2020, 4 Ca 1240/20)..

Wird diese verweigert, kann der Arbeitgeber, in diesem Falle eine Leiharbeitsfirma, eine fristlose hilfsweise ordentliche Änderungskündigung aussprechen. Die Arbeitnehmerin, eine dort tätige Personaldisponentin, erhob dagegen Klage beim Arbeitsgericht.

ENTSCHEIDUNG

Eine fristlose Änderungskündigung mit dem Ziel, eine Einführung von Kurzarbeit zu ermöglichen, könne im Einzelfall als betriebsbedingte Änderungskündigung nach § 626 BGB gerechtfertigt sein. Die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist sei dem Arbeitgeber nicht zumutbar. Gerade bei längeren Kündigungsfristen wäre die Einführungsmöglichkeit von Kurzarbeit in derartigen Fällen ausgeschlossen und würde so dem primären Zweck der Kurzarbeit, nämlich der Verhinderung eines Arbeitsplatzabbaus zuwiderlaufen.

Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung sei die Nennung einer Ankündigungsfrist und eine Begrenzung der Dauer der Kurzarbeit sowie der Umstand, dass diese nur dann eingeführt werden könne, wenn die Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld auch in der Person des jeweiligen Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin vorliegen würden.

Gegen das Urteil wurde beim LAG Stuttgart unter AZ: 2 Sa 34/20 Berufung eingelegt.

Mitbestimmung des Betriebsrats beim Besuchskonzept

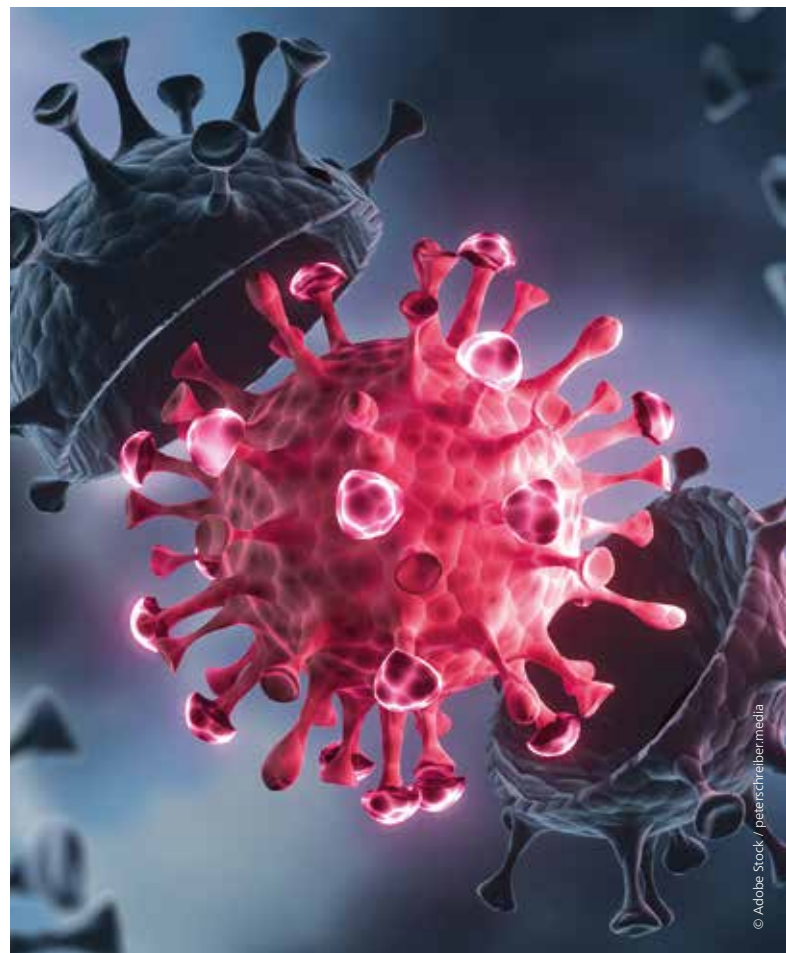
Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss v. 22.01.2021, 9 TaBV 58/20

Die Arbeitgeberin, ein Krankenhaus, stellte in Anbetracht der Corona-Pandemie ein Besuchskonzept auf, nach dem sie den Zutritt und den Aufenthalt betriebsfremder Personen auf dem Klinikgelände dokumentierte.

Das Ganze geschah ohne Beteiligung des Betriebsrats, der dagegen gerichtlich vorging.

ENTSCHEIDUNG

Das Besucherkonzept ist mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG, da es nicht nur dem Schutz der Patienten diene, sondern auch dem der Krankenhausmitarbeiter. Hierbei erfasst werden alle betrieblichen Regelungen über Gesundheitsschutz und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden, durch die Rahmenvorschriften konkretisiert werden. Hierzu zählen auch die Regelungen in den einschlägigen Corona Schutzverordnungen, die insbesondere Krankenhäuser verpflichten, Maßnahmen zu ergreifen, um die Verbreitung von Coronaviren zu erschweren und Patienten und Personal zu schützen.



Arbeitgeber kann Zugang zum Betrieb ohne Corona-Test verweigern

Arbeitsgericht Offenbach, Urteil v. 04.02.2021,
4 Ga 1/21

Der Arbeitgeber verwehrte dem Arbeitnehmer den Zutritt zum Werksgelände, weil dieser sich weigerte, einen nach Ansicht des Arbeitgebers in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen PCR-Test durchzuführen.

Aus Sicht des Arbeitnehmers verstoße die Anweisung, den Test durchzuführen, gegen das Recht auf Selbstbestimmung und sei weder durch das Weisungsrecht noch die Betriebsvereinbarung gedeckt. Der Arbeitnehmer beantragte im Eilverfahren vor dem Arbeitsgericht die Fortsetzung seiner Arbeitstätigkeit beim Arbeitgeber.

ENTSCHEIDUNG

Der Antrag wurde zurückgewiesen, da ein besonderes, eiliges Beschäftigungsinteresse nicht erkennbar war mit der Folge, dass der Arbeitnehmer seinen Beschäftigungsanspruch im normalen Verfahren einklagen müsste.

Die Frage, ob eine Betriebsvereinbarung einen PCR-Test auf das Coronavirus anordnen kann, hat das Gericht offen gelassen. Allerdings hat es auch keine Anordnung dahingehend getroffen, dass der Arbeitnehmer ohne Test den Betrieb betreten darf.

Arbeitgeber darf Maskenpflicht anordnen – zum Beschäftigungsanspruch im Rathaus – Nichttragen von Gesichtsvisier oder Mund-Nase-Bedeckung

Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 16.12.2020,
4 Ga 18/20

Der Arbeitnehmer ist Verwaltungsangestellter bei der Stadt. Diese ordnete für Besucher und Mitarbeiter das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung im Rathaus an.

Der Arbeitnehmer legte ein Attest vor, welches ihn von der Maskenpflicht befreien sollte. Befreiungsgründe waren im Attest nicht angeführt.

Auch zum Tragen eines Gesichtsvisiers weigerte sich der Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber lehnte daraufhin die Beschäftigung des Arbeitnehmers ohne Mund-Nasen-Schutz / Gesichtsvisier ab.

Hiergegen wandte sich der Arbeitnehmer und machte im Eilverfahren vor dem Arbeitsgericht den Beschäftigungsanspruch geltend. Alternativ bot er an, dass ihm die zu leistende Bürotätigkeit im Home-Office ermöglicht werde.

ENTSCHEIDUNG

Das Arbeitsgericht wies die Anträge des Arbeitnehmers ab.

Dem Beschäftigungsanspruch würden im konkreten Fall überwiegende, schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers entgegen stehen. Die maßgebliche Rechtspflicht des Arbeitgebers zur Einführung einer Maskenpflicht aus Anlass einer aktuell vorliegenden Corona-Pandemielage ergebe sich aus seiner Fürsorgepflicht gem. § 618 BGB. Im Rahmen dieser Fürsorgepflicht sei der Arbeitgeber zu Schutzmaßnahmen gegenüber seinen Arbeitnehmern verpflichtet.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers erstrecke sich auch auf die nach öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften notwendigen Schutzmaßnahmen. Der Arbeitgeber könne und müsse die Pflicht zum Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung im Betrieb daher mittels seines Direktionsrechts durchsetzen.

Zudem sei der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer Tätigkeiten im Home-Office zu ermöglichen.

Schmerzensgeld zugesprochen wegen Anhusten in Zeiten von Corona

Amtsgericht Braunschweig, Urteil v. 29.10.2020, 112 C 1262/20

Der im Sicherheitsdienst Betroffene beaufsichtigte auf einem Markt die Einhaltung der geltenden Regelungen der Corona-Schutz-Verordnung.

Person X hielt sich nicht an die Vorschriften, woraufhin ihm der Betroffene den Zugang zum Markt verwehrte. Als Reaktion hierauf beleidigte X den Betroffenen und hustete ihm mehrfach absichtlich ins Gesicht.

Der Betroffene begab sich in eine zweiwöchige Quarantäne und litt an Angstzuständen und Schlafstörungen.

Gegen X machte er vor dem Amtsgericht Schmerzensgeld geltend und bekam Recht.

ENTSCHEIDUNG

Das Gericht sprach dem Betroffenen Schmerzensgeld in Höhe von 250,00 EUR zu. Das Anhusten stelle eine Körper- und Gesundheitsverletzung dar, da bereits durch das Anhusten eine Ansteckung mit dem Covid-19 Virus ohne weiteres möglich sei und über die Grenze hinzunehmender Bagatellen hinaus geeignet, das körperliche Wohlbefinden und die Gesundheit zu beeinträchtigen.

