



**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,**

wir trauern um Gunter Rose. In Gedenken an unseren langjährigen ehemaligen Kollegen und Freund erfolgt an Stelle des „Ein-Blicks“ ein Nachruf auf Gunter Rose.

Es ist ganz im Sinne des Verstorbenen, auch jetzt unseren Mandanten mit Rat und Tat zur Verfügung zu stehen. Dem dienen die weiteren Themen dieses Newsletters. Im Einzelnen:

Das LAG Berlin-Brandenburg hatte zu entscheiden, ob die Regelung in einer Betriebsvereinbarung, die unbezahlte Wegezeiten zulasten der Beschäftigten kumuliert, einen unverhältnismäßigen Eingriff durch eine in das arbeitsvertragliche Synallagma darstellt und damit unwirksam ist. Die Entscheidung und ihre Auswirkungen auf Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, beleuchten wir in der Rubrik **„Betriebsräte“**.

Da das Coronavirus nach wie vor die Arbeitswelt beeinflusst, stellen wir unter der Rubrik **„Arbeitnehmer“** ein Urteil des LAG Köln vor, in welchem es um die Frage ging, ob ein Arbeitnehmer, der aus gesundheitlichen Gründen keine Maske oder ein Gesichtsvisionär tragen kann, einen Anspruch darauf hat, unter Befreiung von der Maskenpflicht beschäftigt zu werden oder alternativ im Home-Office zu arbeiten.

Neben den oben genannten Entscheidungen haben wir wie immer auch weitere praxisrelevante Gerichtsentscheidungen zum Individual- wie auch zum Kollektivarbeitsrecht in Kurzform aufbereitet.

Wir wünschen viel Vergnügen bei der Lektüre des Newsletters und bleiben Sie gesund!

**Eure/Ihre
schwegler rechtsanwälte**



	Nachruf auf Gunter Rose	3
Betriebsräte:	Regelungsgrenze der Betriebsparteien bei der Vergütung innerbetrieblicher Reisezeit	4
Betriebsräte:	Kurzüberblick über Entscheidungen Einsetzung einer Einigungsstelle bei Streit über die Versagung von Urlaub Anfechtung der Aufsichtsratswahl – Smiley auf dem Stimmzettel Kein Anspruch des Betriebsrats auf Kommunikation in deutscher Sprache	7
Arbeitnehmer:	Maskenpflicht im Arbeitsverhältnis	9
Arbeitnehmer:	Kurzüberblick über Entscheidungen Lohnfortzahlung trotz 14-tägiger Verhinderung Angst vor Infektion kann den Job kosten Rückforderung einer Corona-Sonderzahlung unwirksam	13
	Veröffentlichungen	15
	Impressum	16



Gunter Rose † 12.09.2021

Unser Kollege Gunter Rose ist am 12.09.2021 kurz vor Vollendung seines 81. Lebensjahres nach kurzer schwerer Krankheit verstorben. Er gehörte unserer Kanzlei und ihrer Vorgängerin von 1994 bis 2018 an. Er hat mit seinen tiefen Kenntnissen, seinen vielseitigen Erfahrungen - auch aus seiner mehr als 20-jährigen Tätigkeit im DGB und den Gewerkschaften Chemie und HBV - sowie einer ungewöhnlich großen gestalterischen Kreativität immer wieder hervorragende Ergebnisse für seine Mandanten und damit zugleich für das Ansehen unserer Kanzlei erreicht. Dazu kam seine stets herzliche Art, seine mitmenschliche Empathie und seine hanseatische Zuverlässigkeit, die jede Begegnung und erst recht die kollegiale Zusammenarbeit in einem Höchstmaß erfreulich machten.

Wir verdanken Gunter Rose sehr viel. Er war uns stets ein lieber Kollege und Freund. Wir werden sein Andenken immer in höchsten Ehren halten.

Partner und Partnerinnen,
Anwälte und Anwältinnen,
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
von schwegler rechtsanwälte



◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Regelungsgrenze der Betriebsparteien bei der Vergütung innerbetrieblicher Reisezeiten

- LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 08.01.2021 – 12 Sa 1859/19 -

Das LAG Berlin-Brandenburg hat in seinem Urteil vom 08.01.2021 zwei Betriebsvereinbarungen für unwirksam erklärt, welche unbezahlte Wegezeiten zulasten der Beschäftigten kumuliert.

Sachverhalt

Die Parteien streiten um Gutschriften auf das Arbeitszeitkonto für Fahrzeiten von der Betriebsstätte zum wechselnden Einsatzort.

Die beklagte Arbeitgeberin beschäftigt den Kläger mindestens seit dem Jahr 2005 als Prüftechniker im bundesweiten Außendienst von ihrer Betriebsstätte aus. Nach seinem Arbeitsvertrag und diverser schriftlicher Ergänzungen erhielt der Kläger für diese Tätigkeit einen monatlichen Bruttostundenlohn in Höhe von EUR 17,20. Der Vertrag differenzierte dabei nicht zwischen den auszuübenden Tätigkeiten.

Zwischen dem Betriebsrat und der Arbeitgeberin wurden in den Jahren 2008 und 2018 Betriebsvereinbarungen zur Fahrzeit geschlossen. Beide hatten den sinngemäßen Inhalt, wonach die ersten 1,25 Stunden der Anfahrt zum ersten, sowie die letzten 1,25 Stunden der Abfahrt vom letzten Einsatzort nicht als Arbeitszeit vergütet werden. Darüberhinausgehende An- und Abfahrtzeiten sowie Fahrtzeiten innerhalb eines Tages sollten nach den Regelungen regulär vergütet werden.

Für Prüftechniker war es bei der Beklagten dabei erforderlich, dass diese von ihrem Wohnort zunächst die Betriebsstätte aufsuchten und erst von dort den Weg zum jeweiligen Einsatzort antreten.

Im Jahr 2019 machte der Kläger die Gutschrift von seiner Auffassung nach zu Unrecht als Fahrzeiten abgezogenen Arbeitsstunden für die Monate Januar 2016 bis Dezember 2018 (im Wert von EUR 9.847,85 zzgl. Zinsen) vor dem Arbeitsgericht Eberswalde geltend.

Nachdem das Arbeitsgericht die Regelung in den Betriebsvereinbarungen zu den Wegezeiten für wirksam hielt, entschied das LAG Berlin-Brandenburg im Jahr 2021 zugunsten des Klägers.



Die Entscheidung

Das LAG Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass die Betriebsvereinbarungen zwar wirksam zwischen den Betriebsparteien abgeschlossen seien und der Kläger wirksam in diese einbezogen worden sei. Allerdings seien die jeweiligen Betriebsvereinbarungen hinsichtlich der Vergütungsfreiheit von 1,25 Stunden Fahrzeit gerechnet vom Firmengelände aus unverhältnismäßig und damit unwirksam.

Die Unverhältnismäßigkeit folge daraus, dass für die betroffenen Arbeitnehmer zu den resultierenden erheblichen unbezahlten Wegezeiten zwischen Betriebsstätte und Einsatzort stets die – nach allgemeinen Grundsätzen – nicht bezahlte Wegezeit zwischen Wohnort und Betriebsstätte hinzukomme.

So greife „die Regelung in einer Betriebsvereinbarung, die unbezahlte Wegezeiten zu Lasten der Beschäftigten kumuliert, indem sie den nach verpflichtender Aufsuchung der Betriebsstätte zurückzulegenden Weg zu wechselnden auswärtigen Einsatzorten bis zu arbeitstäglich eineinviertel Stunden vergütungsfrei stellt, (...) unverhältnismäßig in das arbeitsvertragliche Synallagma ein und ist daher unwirksam.“

Darüber hinaus gingen die von den Parteien getroffenen arbeitsvertraglichen Absprachen über die Vergütungspflichtigkeit der Arbeitszeiten als günstigere Regelung vor, weil kein Abänderungsvorbehalt zu Gunsten von Betriebsvereinbarungen wirksam vereinbart worden sei. Damit bleibe es beim arbeitsvertraglich vereinbarten Stundenlohn.

Offengelassen hat das LAG, ob sich bei den in Rede stehenden Regelungen um eine nach § 87 Abs. 2 BetrVG erzwingbare Regelung oder um eine freiwillige Regelung gemäß § 88 BetrVG handelt. Zwar hätten die Betriebsparteien grundsätzlich auch die Befugnis, in freiwilligen Betriebsvereinbarungen Regelungen zu treffen, welche die Arbeitnehmer belasten. Allerdings unterliege die Regelungskompetenz der Betriebsparteien unter anderem der Schranke der Verhältnismäßigkeit.



Fazit

Das Urteil zeigt welche Verantwortung den Betriebsräten bei der Regelung von Vergütungsfragen insbesondere in nicht-tarifierten Betrieben zukommt. Die mittlerweile rechtskräftige Entscheidung des LAG-Berlin-Brandenburg gibt Betriebsräten eine Argumentationshilfe bei der betrieblichen Regelung von Reisezeiten. Betriebsräte werden auch künftig stets im Auge behalten, ob und in welchem Umfang sie sich auf eine betriebliche Vergütungsregelung einlassen wollen und ob sie der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegt.



Patrick Kessler, Berlin

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Einsetzung einer Einigungsstelle bei Streit über die Versagung von Urlaub

– LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 24.06.2021 – 26 TaBV 785/21–

In einem Streit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin über die Einsetzung einer Einigungsstelle zur Klärung der zeitlichen Lage des Urlaubs eines Betriebsratsmitglieds hat das LAG entschieden, dass die Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig ist. Denn das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG besteht in jedem Einzelfall. Nach Sinn und Zweck der Norm soll der Betriebsrat mitbestimmen bei der Harmonisierung der auf den Erhalt von Freizeit gerichteten Urlaubswünsche der einzelnen Arbeitnehmer untereinander und beim Ausgleich dieser Wünsche mit den betrieblichen Interessen an der Kontinuität des Betriebsablaufs. Grund für die Mitbestimmung des Betriebsrats ist das Bedürfnis nach einer kollektiven Regelung. Die Gewährung des Urlaubs hat regelmäßig auch dann, wenn es um die Bewilligung für ein konkretes Belegschaftsmitglied geht, Auswirkungen nicht nur bezogen auf den konkreten Einzelfall, sondern auch auf sonstige Belegschaftsmitglieder. Hier kommt hinzu, dass tatsächlich ein kollektiver Bezug auch dadurch besteht, dass es der Arbeitgeberin darum geht, Urlaubswünschen generell nicht außerhalb der Ferienzeiten nachkommen zu wollen. Soweit es gerade auch um eine Mitbeurteilung durch den Betriebsrat im Einzelfall gehen kann, widerspricht das der Notwendigkeit der Beteiligung des Betriebsrats nicht. Gegen die Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht vorgesehen, § 100 Abs. 2 GKG.

Anfechtung der Aufsichtsratswahl – Smiley auf dem Stimmzettel

– BAG, Beschluss vom 28.04.2021 – 7 ABR 20/20 –

Ein Stimmzettel, auf dem der Name des Antragstellers angekreuzt war, wurde bei der Auszählung der Stimmen für ungültig erklärt, da er außerhalb des für die Stimmabgabe vorgesehenen Feldes einen Smiley (ca. 1 cm Durchmesser) aufwies. Der Antragsteller hat mit seiner Wahlanfechtung keinen Erfolg. Die Entscheidung des Wahlvorstands, den mit dem Smiley versehenen Stimmzettel für ungültig zu erklären, ist nach Auffassung des BAG richtig. Denn der Stimmzettel enthält ein besonderes Merkmal iSv. § 13 Abs. 3 Nr. 3 WODrittelbG.

Ein Stimmzettel enthält ein besonderes Merkmal iSv § 13 Abs. 3 Nr. 3 WODrittelbG, wenn er über die der Stimmabgabe dienende Kennzeichnung hinaus Eigenheiten aufweist, die geeignet sind, auf die Person des Wählers hinzuweisen. Nicht erforderlich ist, dass die Person des Wählers tatsächlich feststellbar ist. Ein auf dem Stimmzettel außerhalb des für die Stimmabgabe vorgesehenen Feldes angebrachtes Smiley ist ein besonderes Merkmal iSv § 13 Abs. 3 Nr. 3 WODrittelbG. Es handelt sich um eine Kennzeichnung auf dem Stimmzettel, die geeignet sein könnte, einen



Schluss auf einen bestimmten Wähler zu ermöglichen. Dies ergibt sich aus dem Regelungszweck der Vorschrift; die Bestimmung in § 13 Abs. 3 Nr. 3 WODrittelbG soll bereits eine Rückverfolgung zum Wähler ausschließen. Im Zweifel führe eine zusätzliche Kennzeichnung des Stimmzettels zu dessen Ungültigkeit.

Kein Anspruch des Betriebsrats auf Kommunikation in deutscher Sprache

- LAG Nürnberg, Beschl. Vom 18.06.2020 - 1 TaBV 33/19 -

Der Betriebsrat eines internationalen Unternehmens kann nicht verlangen, dass der Vertreter des Arbeitgebers in Gesprächen mit ihm – dem Betriebsrat – in deutscher Sprache spricht und diese versteht, wenn gewährleistet ist, dass jeweils entsprechende Übersetzungen erfolgen. Zwar kommt bei der Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG grundsätzlich in Betracht, so das LAG. Dies setzt aber voraus, dass der Arbeitgeber allgemeine sprachliche Vorgaben hinsichtlich der zu verwendenden Sprache im Betrieb gemacht habe, was vorliegend nicht der Fall ist. Den Mitarbeitern seien gerade keine Pflichten auferlegt worden, niemand müsse eine andere Sprache sprechen oder verstehen. Wenn aber keine arbeitgeberseitigen Vorgaben zur Verwendung einer Sprache existieren, kann der Betriebsrat ein Begehren dahingehend, dass der Arbeitgeber bzw. sein Filialleiter mit Mitarbeitern immer in deutscher Sprache kommunizieren muss, auch nicht auf eine Verletzung des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG stützen.

Der Betriebsrat hat ein aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG folgendes Initiativrecht, im Rahmen der Verhältnismäßigkeit die Einführung von Deutsch als Betriebs Sprache vorzuschlagen.

◀ *zur Inhaltsübersicht*

Maskenpflicht im Arbeitsverhältnis

- LAG Köln, Urteil vom 12.04.2021 - 2 SaGa 1/21-

Eine bestehende Verpflichtung zum Tragen einer Gesichtsmaske während der Arbeitszeit ist vom Arbeitnehmer zwingend zu beachten. Fraglich ist, ob dies auch gilt, wenn dem Arbeitnehmer das Tragen einer Maske aus gesundheitlichen Gründen unmöglich ist und die Einrichtung eines Homeoffice Arbeitsplatzes aufgrund der ausgeübten Tätigkeit nicht ermöglicht werden kann? Das LAG bestätigt dies und nimmt im vorliegenden Fall eine Arbeitsunfähigkeit des Klägers an.

Sachverhalt

Der Kläger arbeitet im Bauamt Bereich Wasser und Abwasser im Rathaus der beklagten Kommune. Den größten Teil seiner Arbeitszeit - etwa 60-80 % - verbringt er im Büro, ansonsten ist er im Außendienst unterwegs, z.B. zur Beratung von Bürgern in Wasser- und Abwasserthemen. Die Arbeitsmaterialien, wie Kartenmaterial und Akten, sind bei der Beklagten nicht digitalisiert.

Seit dem 06.05.2020 gilt im Rathaus eine Maskenpflicht. Der Kläger ist als Heranwachsender Opfer einer Straftat geworden und seitdem stark traumatisiert. Für ihn ist es daher ausgeschlossen, sein Gesicht zu bedecken. Dem Kläger ist aufgrund dessen durch ärztliches Attest bescheinigt, dass ihm weder das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung noch eines Gesichtsvisors möglich ist. Aus diesem Grunde ist er seit dem 19.10.2020 fast durchgängig arbeitsunfähig.

Zwischen den Beteiligten wurde ein Gespräch zur betrieblichen Eingliederung (BEM) durchgeführt mit dem Ergebnis, dass eine Änderung der Arbeitsumstände, welche die weitere Erkrankung des Klägers verhindern oder beenden würden, nicht möglich sei.

Exkurs BEM: Das sogenannte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wird durchgeführt, um festzustellen, wie die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers wieder hergestellt werden kann.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht Siegburg - im Wege der einstweiligen Verfügung - die Beschäftigung im Rathaus unter Verzicht auf das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung und hilfsweise die Einrichtung eines Homeoffice Arbeitsplatzes beantragt. Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Klägers zurückgewiesen. Die Anordnung des Tragens einer Mund-Nasen-Bedeckung sei durch das Direktionsrecht der Beklagten gedeckt.

Einen Anspruch auf die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes könne der Kläger aus der bei der Beklagten geltenden Dienstvereinbarung Telearbeit - mangels Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen - nicht herleiten. Der Kläger hat daraufhin Berufung beim LAG Köln eingelegt u.a. mit der Begründung, dass die Beratungsgespräche mit Bürgern oder Gespräche mit Kollegen, die nicht per Videokonferenz durchführbar sind, draußen im Freien stattfinden können. Akten könne er nachts abholen.

Entscheidung

Das LAG Köln bestätigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts Siegburg. Die Verpflichtung, eine Maske bei der Arbeit zu tragen, ergebe sich sowohl aus § 3 II 1d Coronaschutzverordnung des Landes NRW (in der zum Zpkt. der mündlichen Verhandlung gültigen Fassung ab dem 07.04.2021) als auch aus § 2 Abs. 5 Nr. 3 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (vom 21.01.2021 in der Fassung vom 11.03.2021). Darüber hinaus sei die Verpflichtung, eine Nasen- und Mundbedeckung zu tragen, vom Direktionsrecht der Beklagten aus § 106 I GewO gedeckt und berücksichtige auch die Umstände des Einzelfalls und die Interessen des Klägers angemessen.

In der Abwägung stünden auf der einen Seite das Interesse der Beklagten, die Aerosole im Rathaus so gering wie möglich zu halten und auf der anderen Seite das Begehren des Klägers auf die Nasen- und Mundbedeckung während der Arbeit zu verzichten. Zu Gunsten der Maskenpflicht spreche, dass das Tragen der FFP2-Maske sowohl den Kläger als auch die Besucher des Rathauses vor krankmachenden, potentiell tödlichen Aerosolen schütze.

Die Anordnung, während der Arbeitszeit eine FFP2-Maske zu tragen, sei auch vor dem Hintergrund, dass der Kläger durch die Traumatisierung nicht in der Lage sei eine Maske zu tragen und daher einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und Krankengeld habe, verhältnismäßig. Dieser Anspruch reiche in der Regel aus, um eine Genesung des Erkrankten herbeizuführen.

Das LAG Köln lehnt u.a. auch den hilfsweise geltend gemachten Anspruch auf Arbeiten im Homeoffice oder mobile Arbeit ab.

Ein Anspruch auf Einrichtung eines Homeoffice Arbeitsplatzes nach der bestehenden Dienstvereinbarung über Telearbeit bei der Beklagten sei aufgrund der Tätigkeit des Klägers nicht für die gesamte Tätigkeit des Klägers gegeben.

Der Kläger könne lediglich einen Teil der Arbeitsleistung von zu Hause aus erbringen, für die Einsichtnahme in Baupläne oder die Abholung von Bauakten müsse er das Rathaus aufsuchen. Dies würde dem Begehren des Klägers, während der gesamten Arbeitszeit keine Maske tragen zu müssen, nicht entsprechen. Aus diesen Gründen lehnt das Gericht auch die Einrichtung eines mobilen Arbeitsplatzes aus § 2 IV SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung ab. Aufgrund der Tätigkeit des Klägers sei nur ein teilweises mobiles Arbeiten möglich. Dies beseitige aber nicht die Arbeitsunfähigkeit, **da das Gesetz eine teilweise Arbeitsunfähigkeit nicht kenne**. Aus finanzieller Sicht würde sich die Einrichtung eines mobilen Arbeitsplatzes daher nicht lohnen.

Es sei auch nicht möglich, die Tätigkeit des Klägers auf die Weise abzuändern, dass er das Rathaus nicht mehr aufsuchen müsse. Eine Digitalisierung der Bauakten und der teilweise großen Baupläne sei noch nicht erfolgt. Diese könnten daher nicht unter zumutbarem Aufwand dem Kläger zu Hause zur Verfügung gestellt werden. Die vom Kläger vorgeschlagene nächtliche Abholung der Karten scheidet wegen der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes ebenfalls aus.

Das Gericht macht deutlich, dass die Prüfung, ob ein Telearbeitsplatz eingerichtet werden kann, neu erfolgen müsse, wenn der Kläger in der Lage wäre, zumindest für einen Teil seiner Arbeitsleistung die Maske zu tragen. Derzeit sei es ihm aber unmöglich sein Gesicht – auch nur für kurze Zeit – zu bedecken. Ein Anspruch auf leistungsgerechte Beschäftigung in Form eines Telearbeitsplatzes scheidet aus den oben genannten Gründen daher aus.

Bedeutung für die Praxis:

Mit der Coronapandemie ist in zahlreichen Lebensbereichen die Maskenpflicht eingeführt worden. In der Praxis gibt es zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern immer wieder Streit um die Verpflichtung zum Tragen einer Maske am Arbeitsplatz. Eine entsprechende Maskenpflicht kann sich – unter Berücksichtigung anderer, insbesondere landesrechtlicher Regelungen – bspw. auf die SARS-Cov-2-Arbeitsschutzverordnung stützen lassen. Die Coronaschutzverordnungen der Länder unterliegen einem ständigen Anpassungsprozess. Diese können sich grundsätzlich auch auf die nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung bestehende Maskenpflicht auswirken. In Betrieben ist daher darauf zu achten, dass die aktuell geltenden Regelungen umgesetzt werden.



Die Maskenpflicht bleibt auch nach der Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 25. Juni 2021 – in Kraft getreten am 01.07.2021 – für die Dauer der epidemischen Lage nationaler Tragweite bis einschließlich zum 10. September 2021 grundsätzlich bestehen, wenn ein Schutz der Beschäftigten durch andere technische oder organisatorische Maßnahmen nicht ausreicht (Stand 30.08.2021). Gilt im Betrieb eine Maskenpflicht, ist diese vom Arbeitnehmer hinreichend zu beachten.

Die Entscheidung des LAG Köln macht deutlich, dass selbst im Falle einer attestierten Unmöglichkeit des Maskentragens nicht unbedingt die Befreiung des Arbeitnehmers von der Maskenpflicht sondern stattdessen eine Arbeitsunfähigkeit vorliegen kann.

Das Attest der Maskenunverträglichkeit kann also im Einzelfall - wenn z.B. nur ein Teil, nicht aber die gesamte Tätigkeit des Arbeitnehmers im Homeoffice ausführbar ist - zur Arbeitsunfähigkeit und damit zu einem Entgeltfortzahlungsanspruch bzw. Krankengeldanspruch führen.



◀ *zur Inhaltsübersicht*

Charlotte Roth, Düsseldorf



Lohnfortzahlung trotz 14-tägiger Verhinderung

- VG Koblenz, Urteil vom 10.05.2021 - 3 K 107/21 -

Sind Arbeitnehmer in der Pandemie kurzfristig verhindert, sei es aufgrund eines Ansteckungsverdachts oder aufgrund notwendiger Kinderbetreuung, haben Mitarbeiter einen vorrangigen Lohnfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB für bis zu 14 Tage. Der Entschädigungsanspruch aus § 56 IfSG ist hierzu subsidiär.

Mit dieser Begründung wies das Verwaltungsgericht (VG) Koblenz die Klage einer Arbeitgeberin, deren Mitarbeiterinnen sich aufgrund einer infektionsschutzrechtlichen Anordnung 14 Tage in häuslicher Absonderung befanden, gegen das Land Rheinland-Pfalz auf Entschädigungszahlungen nach dem IfSG ab. Nach § 616 Satz 1 BGB besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert werde. Die Anordnung einer Quarantäne von 14 Tagen ist keine „erhebliche Zeit“, insbesondere dann nicht, wenn der Arbeitnehmer deutlich länger als ein Jahr beschäftigt ist. Wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtsfrage wurde Berufung zugelassen.

Was ein „verhältnismäßig nicht erheblicher Zeitraum“ im Sinne des § 616 Satz 1 BGB ist, ist bislang noch nicht geklärt. Die Entscheidung des VG liegt auf der Linie einer alten Entscheidung des BGH. Mehrheitlich werden gegenwärtig eher Zeiträume von 7 bis 10 Tagen für nicht erheblich gehalten.

Angst vor Infektion kann den Job kosten

- ArbG Kiel, Urteil vom 11.3.2021 - 6 Ca 1912/20 -

Die Weisung des Arbeitgebers, die Einarbeitung neuer Mitarbeiter vor Ort unter Einhaltung der Hygieneregeln im Betrieb vorzunehmen entspricht billigem Ermessen iSd. § 315 Abs. 1 BGB. Wer aus Sorge vor einer Infektion die Rückkehr aus dem Homeoffice scheut, obwohl im Betrieb alle Schutzstandards eingehalten werden, sollte seine besondere Gefährdung rechtzeitig und umfassend fachärztlich bestätigen lassen. Eine Weigerung, die Arbeit vor Ort im Betrieb zu erbringen, kann die (außerordentliche) Kündigung zur Folge haben.

Der Umstand allein, dass der Arbeitnehmer mehrere Monate im Homeoffice gearbeitet hat, führt nicht zu einem vertraglich oder konkludent erworbenen Anspruch auf dauerhafte Tätigkeit im Homeoffice. Dem Arbeitnehmer steht kein Recht zu, sich selbst ins Homeoffice zu versetzen. Die Erklärung des Arbeitnehmers, nur im Homeoffice arbeiten zu wollen, stellt damit eine Arbeitsverweigerung dar. Jedenfalls dann, wenn hiermit die Erfüllung ihm übertragener Aufgaben ausdrücklich verweigert wird, liegt darin auch eine beharrliche Pflichtverletzung.



Rückforderung einer Corona-Sonderzahlung unwirksam

- ArbG Oldenburg, Urteil vom 25.05.2021 - 6 Ca 141/21 -

Eine Regelung in AGB, die eine Rückzahlungspflicht für eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 550,- € für den Fall vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Monaten beendet wird, ist unwirksam.

Wenn mit einer Zuwendung bereits erbrachte Leistungen honoriert werden sollen, darf eine Rückzahlungsverpflichtung nicht über das nachfolgende Quartal der Auszahlung hinausgehen. Eine längere Bindungsdauer benachteiligt den Mitarbeiter unangemessen und ist daher nichtig.

Darüber hinaus ist die zwölfmonatige Bindung des Klägers im vorliegenden Fall auch deshalb unzulässig, weil die Beklagte mit der im November 2020 ausgezahlten Sonderzahlung offenbar auch erbrachte Arbeitsleistung honoriert hat. Wenn eine Sonderzahlung einmalig und steuerfrei in Bezug auf die Corona-Pandemie geleistet wird, besteht die Vermutung, dass sie bereits erbrachte Leistungen honorieren soll.

Die Entscheidung liegt auf der Linie der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Wenn eine Sonderzahlung in der Vergangenheit bereits erbrachte Arbeitsleistungen honorieren soll, ist es unangemessen, einen zukünftigen Fortbestand des Arbeitsverhältnis zur Bedingung für ihr Behaltendürfen zu machen.

◀ [zur Inhaltsübersicht](#)



Dr. Lars Weinbrenner:

LAG Schleswig-Holstein: Selbständige Leistungen einer Landesbeamtin, Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2021, 175

Dr. Sascha Lerch und Dr. Nicolai Culik:

Zustimmungsverweigerungsgründe bei personellen Einzelmaßnahmen, ArbRAktuell 2021, 405

Dr. Michael Bachner und Daniel Wall:

Privatautonomie und Begünstigungsverbot bei der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern, in: Deinert, Olaf (Hrsg.), Festschrift für Michael Kittner zum 80. Geburtstag, S. 42-52, 2021

Privatautonomie und Begünstigungsverbot bei der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern, NZA 2021, 841ff.

Ariane Mandalka:

Außerordentliche Kündigung wegen sexueller Belästigung – BAG 2 AZR 596/20, ArbRAktuell 2021, 471

Die Beiträge können über die Autoren unter ihrer Emailadresse angefordert werden.



V.i.S.d.P.:

RA Dr. Michael Bachner
Berliner Straße 44
60311 Frankfurt am Main
bachner@schwegler-rae.de

Kontakt:

Düsseldorf

Bahnstraße 16
D-40212 Düsseldorf
Tel.: 0211/300 43-0
Fax: 0211/300 43-499
duesseldorf@schwegler-rae.de

Lorenz Schwegler*
Felix Laumen*
Yvonne Reinartz*
Dr. Michael Schwegler*
Dieter Lenz
Christian Mertens
Stefan Dieker

Simone Rohs
Dr. Alexander Metz, LL.M.*
Charlotte Roth
Peter Berg
Dr. Herbert Grimberg
Christina Neumann

Berlin

Unter den Linden 12
D-10117 Berlin
Tel.: 030/440137-0
Fax: 030/440137-12
berlin@schwegler-rae.de

Michael Merzhäuser*
Heike Merzhäuser*
Dr. Sascha Lerch*
Dr. Lars Weinbrenner*
Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin
Dr. Nicolai Culik

Hans-Otto Umlandt
Dario Dell`Anna
Patrick Kessler
Katharina Warczinski
Sebastian Kolb

Frankfurt am Main

Berliner Straße 44
D-60311 Frankfurt am Main
Tel.: 069/216599-0
Fax: 069/216599-18
frankfurt@schwegler-rae.de

Dr. Michael Bachner*
Peter Gerhardt*
Ariane Mandalka
Daniel Wall
Ingolf Schumacher

Oldenburg

Am Festungsgraben 45
D-26135 Oldenburg
Tel.: 0441/9250-263
Fax: 0441/25112
oldenburg@schwegler-rae.de

Hajo A. Köhler*
Ralf Trümner*
Jürgen Oehlmann
Anna-Lena Trümner
Jörn Arne Broschat, LL.M.

München

Maximilianstraße 54
80538 München
Tel.: 089/2323629-0
Fax: 089/2323629-69
muenchen@schwegler-rae.de

Dr. Michael Schwegler* (Zweigstelle)
Michael Merzhäuser* (Zweigstelle)

Wissenschaftliche Berater:

Prof. Dr. Wolfgang Däubler
Prof. Dr. Bernhard Nagel

* Partner

Hinweis und Haftungsausschluss

Dieser Newsletter ist sorgfältig zusammengestellt. Er soll den Mandanten von schwegler rechtsanwälte einen Überblick über das aktuelle Geschehen im Arbeitsrecht bieten. Im Einzelfall auftretende Rechtsfragen können nur unter Beachtung konkreter, immer differenziert zu betrachtender Sachverhalte beantwortet werden, sodass die Lektüre dieses Newsletters nicht die rechtliche Beratung im Einzelfall ersetzt. schwegler rechtsanwälte können deshalb für Schäden, die aus der Anwendung oder Übernahme von in diesem Newsletter gefundenen Inhalten in der Praxis resultieren, keine Haftung übernehmen.