



Silvio Lindemann

Geschäftsführer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Telefon 0351 86266-118
lindemann@pkl.com

pkl-Mandantenrundsreiben ♦ Dresden, 28.08.2020

Neuerungen im Arbeitsrecht – insbesondere in Zeiten der Corona-Krise

Neue Corona-Arbeitsschutzregeln seit August 2020

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat neue Corona-Arbeitsschutzregeln (SARS-CoV-2) veröffentlicht. Es werden zusätzlich erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen für den betrieblichen Infektionsschutz und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards geregelt. Dabei werden alle Wirtschaftsbereiche erfasst, mit dem Ziel, das Infektionsrisiko für Beschäftigte zu senken und Neuinfektionen zu verhindern.

Auch wenn die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln keine rechtsverbindliche Pflicht begründen, wird empfohlen, diese technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen umzusetzen, da davon ausgegangen wird, dass der Arbeitgeber in diesem Fall seine Pflicht zum Arbeits- und Gesundheitsschutz vollständig erfüllt. Anderenfalls könnte dies zu Pflichtverletzungen führen.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in der Fassung vom 20.08.2020 finden Sie auf der Internetseite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Arbeitszeiterfassung per Fingerabdruckscanner unzulässig

♦ LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.06.2020 – 10 Sa 2130/19

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat mit einem Urteil vom 04.06.2020 entschieden, dass die Arbeitszeiterfassung über einen Fingerabdruckscanner nach der DSGVO unzulässig ist, da es sich um biometrische Daten handelt, deren Verarbeitung nur ausnahmsweise erforderlich ist. Für die Zeiterfassung wäre dies nicht erforderlich.

Der klagende Arbeitnehmer hatte sich gegen eine Abmahnung gewehrt. Die Abmahnung war unwirksam. Der Arbeitnehmer war nicht zur Benutzung des Fingerabdruckscanners verpflichtet.

Dieses Urteil kann auch für andere Bereiche angewandt werden, in denen es um die Verarbeitung von biometrischen Daten geht, z. B. Gesichtserkennung.

Verdienstaufschlag bei Urlaubsrückkehr aus Risikogebieten

Urlaubsrückkehrer aus Risikogebieten unterliegen nach den Corona-Rückkehr-Verordnungen bzw. in Sachsen nach der Corona-Quarantäne-Verordnung einer 14tägigen Quarantänepflicht, die durch einen negativen Corona-Test abgewendet werden kann.

Arbeitgeber können und sollten auch zum Schutz anderer Beschäftigter Urlaubsrückkehrer aus Risikogebieten nur dann wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren lassen, wenn sie entweder ihre 14tägige Quarantäne absolviert oder einen negativen Test vorgelegt haben. Es besteht zwar kein Recht des Arbeitgebers, einen Corona-Test anzuordnen. Der Arbeitgeber kann aber den Zugang zum Betrieb verweigern, wenn die Quarantäne-Frist noch nicht abgelaufen ist und kein Test vorgelegt wurde.

Arbeitgeber haben im Übrigen auch ein Auskunftsrecht. Arbeitnehmer müssen zudem von sich aus mitteilen, ob sie aus einem Risikogebiet kommen oder nicht.

Ob Arbeitnehmer eine Vergütung für die Quarantäne-Zeit haben, hängt im Wesentlichen von den Regelungen im Arbeitsvertrag ab. Viele Arbeitsverträge sehen den Ausschluss des § 616 BGB vor. Nach derzeit vorherrschender Meinung ist auch ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ausgeschlossen, wenn Mitarbeiter in ein bekanntes Risikogebiet reisten. Anders ist dies zu beurteilen, wenn das Urlaubsgebiet erst während des Urlaubs zu einem Risikogebiet erklärt wurde.

Verspätete Anzeige einer Fortsetzungserkrankung – Kündigung möglich

Immer wieder treten Fälle auf, in denen Arbeitnehmer ihrer Pflicht zur unverzüglichen Anzeige einer Fortsetzungserkrankung nicht nachkommen. Das Bundesarbeitsgericht hat nun mit Urteil vom 07.05.2020 (2 AZR 619/19) entschieden, dass eine verhaltensbedingte Kündigung möglich ist, wenn der Arbeitnehmer entgegen § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG seinen Arbeitgeber nicht unverzüglich anzeigt, dass er länger als ursprünglich mitgeteilt arbeitsunfähig ist.

Voraussetzung für diese Kündigung ist, wie so häufig, dass der Arbeitnehmer bereits eine Abmahnung mit ähnlich gelagertem Sachverhalt erhalten hat.

Übliche Konfliktsituationen im Arbeitsleben sind kein Mobbing

♦ LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 10.06.2020 – 3 Sa 219/19

Immer wieder wird sehr vorschnell von Arbeitnehmern der Begriff „Mobbing“ ins Spiel gebracht, wenn es Konflikt- oder Kritiksituationen im Unternehmen geht. Auch wenn sich derartige Situationen über einen längeren Zeitraum hinziehen, bedeutet dies nicht automatisch, dass es sich hier um Mobbing handelt, welches wiederum zu Schadenersatz- und Schmerzensgeldansprüchen führen kann, sowohl gegen den *mobbenden* Arbeitnehmer als auch gegen den Arbeitgeber, der unter Umständen seine Fürsorgepflicht verletzt.

Wie das LAG Mecklenburg-Vorpommern entschied, sind im Arbeitsleben übliche Konfliktverhältnisse, die sich auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, hinzunehmen und stellen keine rechtswidrige Verletzung des Persönlichkeitsrechts dar. Dies gilt auch für das Verhältnis von Vorgesetzten zu Untergebenen.

Hintergrund des Rechtsstreits war die Behauptung der klagenden Arbeitnehmerin, dass ihre über Jahre hinweg sehr hohen krankheitsbedingten Ausfallzeiten daran lagen, dass sie ständig von ihrer Vorgesetzten gemobbt worden sei. Das Gericht ließ aber die Argumentation nicht greifen und stufte die Konfliktsituation als üblich im Arbeitsleben ein.

Fazit

Das Urteil erschwert Mobbing-Klagen gegen Arbeitgeber in erheblichem Maße, stellt jedoch keinen Freibrief dar, um Konflikte und Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmern zu ignorieren.

Keine Pflicht zur Abrufarbeit während Kurzarbeit

Viele Unternehmen befinden sich derzeit in Kurzarbeit, teilweise mit lediglich verkürzter Arbeitszeit, andere hingegen mit Kurzarbeit null. Immer wieder treten Fälle auf, in denen Arbeitnehmer auf Abruf während der Kurzarbeit gehalten werden, um derzeit die schwankenden Auftragslagen besser abfedern zu können. Dies ist jedoch nicht zulässig und kann von Arbeitnehmern verweigert werden. Voraussetzung für die Kurzarbeit bleibt, auch wenn sich die Arbeitszeit verkürzt, beispielsweise auch auf null, dass das Arbeitszeitvolumen auch für den Arbeitnehmer bestimmt bzw. bestimmbar ist. Eine Pflicht zur Abrufarbeit bzw. zum Bereitschaftsdienst oder zur Rufbereitschaft besteht nur in solchen Fällen, in denen dies wirksam vertraglich vereinbart wurde. Hierbei sind aber wiederum die gesetzlichen Einschränkungen bei der Abrufarbeit nach § 12 TzBfG (Abruf nur in Höhe von 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zulässig) sowie bei Bereitschaftsdienst zu beachten, dass letzterer als vergütungspflichtige Arbeitszeit gilt.

Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen

❖ LAG Düsseldorf, Urteil vom 24.06.2020 – 4 Sa 571/19

Nach der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofes verfallen Urlaubsansprüche am Ende eines Jahres bzw. am Ende des Übertragungszeitraumes (31.03. des Folgejahres) nur dann, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht gegenüber dem Arbeitnehmer ausreichend nachgekommen ist. Arbeitgeber müssen deshalb auf konkret noch bestehende Urlaubsansprüche und den möglichen Verfall hinweisen. Bei Nichterfüllung bleiben die Urlaubsansprüche bestehen, auch über Jahre hinweg.

Ist das Arbeitsverhältnis aber beendet, kann der Urlaub aus den Vorjahren nicht mehr gewährt werden. Diese wandelt sich dann in einen Urlaubsabgeltungsanspruch um. Dieser Urlaubsabgeltungsanspruch wiederum unterliegt tariflichen oder einzelvertraglichen Ausschlussfristen, häufig 3 Monate. Das LAG Düsseldorf hat mit Urteil vom 24.06.2020 arbeitgeberfreundlich entschieden, dass diese Ausschlussfristen auch dann gelten, wenn der Arbeitgeber vorher den Arbeitnehmer nicht über den Urlaubsverfall aufgeklärt hat.

Fazit

Die Rechtsprechung des LAG-Düsseldorf grenzt das Risiko für Arbeitgeber im Hinblick auf Urlaubsansprüche der Vergangenheit erheblich ein, zumindest für die Arbeitnehmer, die bereits ausgeschieden sind.

Das letzte Wort ist hier aber nicht gesprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Hier wird also mit einer höchstrichterlichen Entscheidung gerechnet werden müssen.

Haftung des Arbeitgebers für geringer ausfallendes Elterngeld bei verspäteter Lohnzahlung

❖ LAG Düsseldorf, Urteil vom 27.04.2020 – 12 Sa 716/19

Fällt das nach dem Mutterschutz beantragte Elterngeld für einen Arbeitnehmer geringer aus, weil der Arbeitgeber den ihr zustehenden Lohn verspätet gezahlt hat und dieser daher nicht berücksichtigt werden konnte, haftet der Arbeitgeber hinsichtlich des Differenzschadens aus Verzug Gesichtspunkten.

Auch in diesem Fall wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen, so dass sich die Entscheidung auch noch ändern kann.

Rechtsprechung erschwert weiterhin Aufhebungsverträge

❖ LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 19.05.2020 – 5 Sa 173/19

Nachdem bereits das Bundesarbeitsgericht mit einem Urteil vom 07.02.2019 festgestellt hat, dass Aufhebungsverträge unwirksam sind, wenn das Gebot des fairen Verhandeln verletzt wurde, hat nun das LAG Mecklenburg-Vorpommern mit seinem Urteil vom 19.05.2020 dieses Gebot noch weiter verschärft.

Es gilt weiterhin, dass Aufhebungsverträge, die gegen das Gebot fairen Verhandeln verstoßen, unwirksam sind bzw. rückgängig gemacht werden können. Die Verhandlungssituation ist nach Ansicht des LAG als unfair zu bewerten, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber durch eine Vorgesetzte gegenüber dem klagenden Arbeitnehmer Diskussionen geführt, die nach Ansicht des Gerichts den Kläger an sich und seinen Fähigkeiten zweifeln ließen. Dies habe massive Druck auf ihn ausgeübt. Zudem sei der Kläger zum Zeitpunkt des Aufhebungsvertrages arbeitsunfähig und völlig verzweifelt gewesen und mit seinen Nerven am Ende.

Fazit

Dieses Urteil ist schon fast ein Freibrief, um abgeschlossene Aufhebungsverträge wieder auszuhebeln. Mit persönlichen Empfindungen und einer gewissen Dramatisierung des Gesundheits-

zustandes, könnten damit Drucksituationen begründet werden. Insoweit sollte beim Abschluss von Aufhebungsverträgen stets unter Zeugen gearbeitet und auch der Gesundheitszustand bzw. die allgemeine Verfassung des Arbeitnehmers, soweit datenschutzrechtlich zulässig, dokumentiert bzw. mit besonderer Aufmerksamkeit aufgenommen werden.

Mit freundlichen Grüßen
pkl legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH



Silvio Lindemann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht