Aktuelle Corona-Rechtsprechung

Kurzarbeit

- Das BAG entschied, dass Ausfälle von Arbeitstagen aufgrund von Kurzarbeit bei der Berechnung des Jahresurlaubs berücksichtigt werden. Hat ein Arbeitnehmer also ganze Tage aufgrund von Kurzarbeit nicht gearbeitet, kann das zur Folge haben, dass sein Urlaub verkürzt werden darf (9 AZR 225/21).

- Eine fristlose Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit kann nach dem ArbG Stuttgart als betriebsbedingte Änderungskündigung nach § 626 BGB gerechtfertigt sein (11 Ca 2950/20)

Annahmeverzug

Ein Annahmeverzug liegt immer dann vor, wenn der Arbeitgeber die durch den Arbeitnehmer rechtmäßig angebotene Leistung nicht annimmt. Daraus folgend muss der Arbeitgeber das Entgelt auch dann zahlen, wenn der Arbeitnehmer infolge des Annahmeverzuges keine Arbeit verrichtet hat.

- In einen solchen Annahmeverzug gerät der Arbeitgeber laut dem LAG Rheinland-Pfalz, wenn er die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers nicht entgegennimmt, der nach einer Corona-Infektion durch die zuständige Behörde aus der Quarantäne entlassen wurde. Denn bis auf die durch den Arbeitgeber zu veranlassenden Sicherheitsmaßnahmen (AHA-Regel, Maskenpflicht) waren keine weiteren Maßnahmen, insbesondere das Fernbleiben von der Arbeitsstätte, erforderlich (1 Sa 223/21).

- „Lockdown“ ist kein Betriebsrisiko; Annahmeverzug liegt also nicht vor, wenn der Arbeitgeber seinen Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten Lockdowns zur Bekämpfung der Pandemie vorübergehend schließen muss.

  Die Mitarbeiterin eines Handels für Nähmaschinen und Zubehör erhob Klage auf Zahlung des Entgelts vor dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs. Die durch sie angebotene Arbeitsleistung war von der Betreiberin des Handels nicht angenommen worden, weil der Handel aufgrund des staatlich verfügten Lockdowns zur Bekämpfung der Pandemie vorübergehend schließen musste.

  Der BAG hat hier entschieden, dass ein Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug gerät, wenn die Schließung solcher Einrichtungen zum Schutz der Bevölkerung durch den Staat erfolgt. Ein Anspruch auf Zahlung des Entgelts ist somit nicht entstanden. Es läge vielmehr an Lücken im sozialrechtlichen Regelungssystem (5 AZR 211/21).

- Auch dann kommt der Arbeitgeber nach Auffassung des LAG Hamburg nicht in Annahmeverzug, wenn er seine Mitarbeiter trotz „Maskenbefreiungsattest“ vom Betriebsgeschehen ausschließt. Die Anordnung des Tragens eines Mund-Nasen-Bedeckung fällt unter das sog. Direktionsrecht des Arbeitgebers (2 SaGa 1/21). Kann der Arbeitnehmer durch ärztliches Attest nachweisen, dass es ihm nicht möglich ist, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen, handelt es sich nach dem LAG Köln um eine Arbeitsunfähigkeit (2 SaGa 1/21).

Homeoffice

- Die SARS-CoV-2-ArbSchVO begründet kein subjektives Recht auf Home-Office. So kann der Arbeitgeber einen Mitarbeiter, dem er das Arbeiten im Home-Office gestattet hatte, wieder „zurückrufen“, wenn nachträgliche betriebliche Gründe dies rechtfertigen, so das LAG München (3 SaGa 13/21).

- Einen Anspruch auf das Arbeiten im Home-Office hat ein Mitarbeiter nach dem LAG Köln, der von der Maskenpflicht befreit ist, dann nicht, wenn zumindest Teile der übertragenen Aufgaben im Betrieb erledigt werden müssen (2 SaGa 1/21).

Urlaub

- Das LAG Köln hatte zu entscheiden, ob Urlaub neu zu gewähren ist, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs in Quarantäne kommt. Der Urlaub ist lediglich dann zurückzugewähren, wenn körperliche Symptome die Arbeitsleistung verhindern (2 SaGa 1/21).

- Ähnlich entschied auch das LAG Düsseldorf und erweiterte die Entscheidung auch auf einen positiven Corona-Test, solange keine ärztliche Bescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit vorgelegt wird. Als Begründung führte da Gericht an, dass der Arbeitgeber zwar die Freistellung und Zahlung des Urlaubsentgeltes schuldet, nicht aber einen „Urlaubserfolg“ (7 Sa 847/21).

Kündigung

- Die Verweigerung eines Negativtests durch einen nicht vollständig immunisierten Arbeitnehmer stellt einen „wichtigen Grund“ i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB dar und kann – zumindest bei vorangegangenen Abmahnungen – eine fristlose Kündigung rechtfertigen, so das ArbG Bielefeld (1 Ca 1781/21).

- Ähnlich entschied auch das ArbG Hamburg. Eine außerordentliche Kündigung ist nach einschlägiger Abmahnung wirksam (27 Ca 208/21)

- Ebenfalls ist eine außerordentliche Kündigung eines Lehrers gerechtfertigt, sofern dieser das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung verweigert (10 Sa 867/21)

- Das ArbG Cottbus und auch das ArbG Köln entschieden, dass das Verweigern eine Maske zu tragen ebenso wie die Befreiung von einer solchen Maske, eine Kündigung rechtfertigen kann, sofern der attestierende Arzt nicht nachvollziehbar darlegt, weshalb ein solches Attest ausgestellt wurde (11 Ca 10390/20; 12 Ca 450/21).

- Eine Kündigung ausschließlich aufgrund der behördlichen Anordnung einer Quarantäne ist grundsätzlich unwirksam (ArbG Köln, 8 Ca 7334/20).

- In einem Verfahren beim LAG Düsseldorf ging es um die Frage, ob eine Nichteinhaltung der Hygieneregeln in der Pandemie zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung ohne vorherige Abmahnung durch den Arbeitgeber gerechtfertigt ist, wenn dabei die Hoffnung der Erkrankung des anderen an Corona geäußert wird.

Das Gericht entschied mit Urteil vom 27.04.2021, dass ein vorsätzliches und provokantes Anhusten eines Arbeitskollegen, unter Missachtung der behördlichen und betriebsinternen Arbeitsschutzregeln zum Schutz in der Corona-Pandemie, mit der geäußerten Hoffnung der Angehustete möge Corona bekommen, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses begründet. Dieses führt zu einer massiven Störung des Betriebsfriedens und begründet einen Verstoß gegen die dem Arbeitsverhältnis innewohnende Rücksichtnahmepflicht gegenüber seinem Kollegen. Eine vorherige Abmahnung bedarf es nicht, wenn der Arbeitnehmer deutlich macht, dass er nicht bereit sei die Arbeitsschutzvorschriften einzuhalten.

Zudem führte das LAG aus, dass bei Vorliegen einer Verletzung von Abstandsregeln, darauf ausreichend mit einer Abmahnung reagiert werden kann (3 Sa 646/20).

Verdienstausfallentschädigung und Entgeltfortzahlung

- Das LG Münster entschied, dass einem Arbeitnehmer eine Vergütung nach § 616 BGB nicht zusteht, wenn dieser seine Arbeit aufgrund einer Quarantäne bei Verdacht einer Infektion bzw. einer Quarantäneverordnung über einen erheblichen Zeitraum nicht ausführen kann. Ihm steht allerdings eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG zu (8 O 345/20; ebenso VG Bayreuth 7 K 21.210).

- Das OVG Lüneburg entschied, dass ein solcher Zeitraum von 4 Tagen keine erhebliche Zeit i.S.v. § 616 BGB darstellt (13 LA 258/21); das VG Koblenz empfand auch einen Zeitraum von 5 Tagen als nicht erheblich (3 K 108/21.KO).

Betriebsschließung

- In einem Urteil vom 26.01.2022 hatte der BGH sich mit einem Fall zu befassen, in dem ein Gastronom seinen Betrieb im Rahmen der Coronapandemie schließen musste und seine Betriebsschließungsversicherung nicht für die Schließung aufkommen wollte. In dem Versicherungsvertrag waren verschiedene meldepflichtige Krankheiten aufgelistet, bei denen die Versicherung für eine Betriebsschließung aufkommen sollte. Hierzu zählte COVID-19 nicht, da bei Vertragsschluss die Krankheit noch nicht bekannt war. Der BGH entschied, dass die Versicherung nicht zu zahlen habe, da eine Zahlungspflicht für eine neue, noch unbekannte Krankheit das Risiko der Versicherung unkalkulierbar machen würde.

Stand März 2022