



### Inhaltsverzeichnis

- Freistellungstage und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit
- Aufhebungsvertrag - Gebot fairen Verhandeln
- Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess
- Kein Wiedereinstellungsanspruch in der Insolvenz
- Corona-Testpflicht für Arbeitnehmer
- Anfechtung Aufhebungsvertrag bei Arbeitszeitbetrug
- Keine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages mit Scan der Unterschrift
- Fristlose Kündigung trotz falscher Sozialdaten bei Betriebsratsanhörung
- Rechtsscheinsvollmacht des Betriebsratsvorsitzenden
- Beweis für den Zugang einer E-Mail
- Schadenersatz bei nachgewiesener Pflichtverletzung
- Kündigungsgrund gefälschter Genesenennachweis
- Kein Versand von Gewerkschaftsinformationen per E-Mail
- Einrichtungsbezogene Impfpflicht
- Urlaub bei angeordneter Quarantäne
- Kein Schmerzensgeld ohne Nachweis einer Pflichtverletzung
- Lohnsteuerliche Behandlung 9-Euro-Ticket
- Telefonische Krankschreibung läuft aus



Bundesarbeitsgericht

## Freistellungstage und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

**Der tarifliche Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, der an die Stelle des Anspruchs auf ein tarifliches Zusatzgeld nach dem TV T-ZUG tritt, wird nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer am Freistellungstag arbeitsunfähig erkrankt ist.**

Die Parteien sind an den Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 8. November 2018 (MTV) und den Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 14. Februar 2018 (TV T-ZUG) gebunden. Der MTV eröffnet bestimmten Arbeitnehmergruppen die Möglichkeit, statt des Zusatzgelds nach dem TV T-ZUG bezahlte arbeitsfreie Tage zu erhalten. Der Kläger wählte für das Jahr 2019 den Anspruch auf Freistellungstage. An zwei der festgelegten freien Tage war er arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte lehnte eine Nachgewährung ab. Mit seiner Klage hat der Kläger zuletzt verlangt festzustellen, dass ihm für das Jahr 2019 noch eine bezahlte Freistellung im Umfang von zwei Arbeitstagen zusteht. Er hat gemeint, dieser Anspruch sei durch die bloße Festlegung von freien Tagen nicht erfüllt worden. Vielmehr müsse die freie Zeit tatsächlich nutzbar sein. Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit stehe dem entgegen. Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, der Anspruch sei bereits dadurch erfüllt, dass sie die freien Tage festgelegt und den Kläger von der Verpflichtung entbunden habe, die Arbeitsleistung zu erbringen.

Das Landesarbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag stattgegeben. Die dagegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Auslegung des MTV ergibt, dass der Anspruch auf Freistellung an Tagen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllt werden kann. Er besteht als originärer Erfüllungsanspruch fort und ist grundsätzlich nicht auf das Kalenderjahr befristet. Nur dann, wenn die Gewährung von Freistellungstagen aus personenbedingten Gründen - zB wegen einer langandauernden Erkrankung - im gesamten (restlichen) Kalenderjahr nicht möglich ist, geht der Freistellungsanspruch unter. In einem solchen Fall lebt nach § 25.3 MTV im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld wieder auf.

[Bundesarbeitsgericht – Az. 10 AZR 99/21](#)

Quelle: BArbG, Pressemitteilung 7/22 vom 23. Februar 2022



Bundesarbeitsgericht

## Aufhebungsvertrag - Gebot fairen Verhandeln

Ein Aufhebungsvertrag kann unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln zustande gekommen sein. Ob das der Fall ist, ist anhand der Gesamtumstände der konkreten Verhandlungssituation im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden. Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme seines Angebots abhängig macht, stellt für sich genommen keine Pflichtverletzung gemäß § 311 Abs. 2 Nr. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB dar, auch wenn dies dazu führt, dass dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit verbleibt noch der Arbeitnehmer erbetenen Rechtsrat einholen kann.

Die Parteien streiten über den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Am 22. November 2019 führten der Geschäftsführer und der spätere Prozessbevollmächtigte der Beklagten, der sich als Rechtsanwalt für Arbeitsrecht vorstellte, im Büro des Geschäftsführers ein Gespräch mit der als Teamkoordinatorin Verkauf im Bereich Haustechnik beschäftigten Klägerin. Sie erhoben gegenüber der Klägerin den Vorwurf, diese habe unberechtigt Einkaufspreise in der EDV der Beklagten abgeändert bzw. reduziert, um so einen höheren Verkaufsgewinn vorzuspiegeln. Die Klägerin unterzeichnete nach einer etwa zehnminütigen Pause, in der die drei anwesenden Personen schweigend am Tisch saßen, den von der Beklagten vorbereiteten Aufhebungsvertrag. Dieser sah ua. eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. November 2019 vor. Die weiteren Einzelheiten des Gesprächsverlaufs sind streitig geblieben. Die Klägerin focht den Aufhebungsvertrag mit Erklärung vom 29. November 2019 wegen widerrechtlicher Drohung an.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin ua. den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 30. November 2019 hinaus geltend gemacht. Sie hat behauptet, ihr sei für den Fall der Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrags die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung sowie die Erstattung einer Strafanzeige in Aussicht gestellt worden. Ihrer Bitte, eine längere Bedenkzeit zu erhalten und Rechtsrat einholen zu können, sei nicht entsprochen worden. Damit habe die Beklagte gegen das Gebot fairen Verhandeln verstoßen. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Auch wenn der von der Klägerin geschilderte Gesprächsverlauf zu ihren Gunsten unterstellt wird, fehlt es an der Widerrechtlichkeit der behaupteten Drohung. Ein verständiger Arbeitgeber durfte im vorliegenden Fall sowohl die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung als auch die Erstattung einer Strafanzeige ernsthaft in Erwägung ziehen. Ebenso ist das Landesarbeitsgericht auf der Grundlage der vom Senat in der Entscheidung vom 7. Februar 2019 (Az. 6 AZR 75/18) entwickelten Maßstäbe unter Berücksichtigung des in der Revisionsinstanz nur eingeschränkten Prüfungsumfangs zutreffend zu dem Schluss gekommen, dass die Beklagte nicht unfair verhandelt und dadurch gegen ihre Pflichten aus § 311 Abs. 2 Nr. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB verstoßen hat.

Die Entscheidungsfreiheit der Klägerin wurde nicht dadurch verletzt, dass die Beklagte den Aufhebungsvertrag entsprechend § 147 Abs. 1 Satz 1 BGB nur zur sofortigen Annahme unterbreitet hat und die Klägerin über die Annahme deswegen sofort entscheiden musste.

Bundesarbeitsgericht – Az. 6 AZR 333/21

Quelle: BArbG, Pressemitteilung 8/22 vom 24. Februar 2022.

Bundesarbeitsgericht

## Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess

Der Arbeitnehmer hat zur Begründung einer Klage auf Vergütung geleisteter Überstunden erstens darzulegen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers hierzu bereitgehalten hat. Da der Arbeitgeber Vergütung nur für von ihm veranlassete Überstunden zahlen muss, hat der Arbeitnehmer zweitens vorzutragen, dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat. Diese vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für die Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer und deren Veranlassung durch den Arbeitgeber werden durch die auf Unionsrecht beruhende Pflicht zur Einführung eines Systems zur Messung der vom Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit nicht verändert.

Der Kläger war als Auslieferungsfahrer bei der Beklagten, die ein Einzelhandelsunternehmen betreibt, beschäftigt. Seine Arbeitszeit erfasste der Kläger mittels technischer Zeitaufzeichnung, wobei nur Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, nicht jedoch die Pausenzeiten aufgezeichnet wurden. Zum Ende des Arbeitsverhältnisses ergab die Auswertung der Zeitaufzeichnungen einen positiven Saldo von 348 Stunden zugunsten des Klägers. Mit seiner Klage hat der Kläger Überstundenvergütung in Höhe von 5.222,67 Euro brutto verlangt. Er hat geltend gemacht, er habe die gesamte aufgezeichnete Zeit gearbeitet. Pausen zu nehmen sei nicht möglich gewesen, weil sonst die Auslieferungsaufträge nicht hätten abgearbeitet werden können. Die Beklagte hat dies bestritten.

Das Arbeitsgericht Emden hat der Klage stattgegeben. Es hat gemeint, durch das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 14. Mai 2019 - C-55/18 - [CCOO], wonach die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen, werde die Darlegungslast im Überstundenvergütungsprozess modifiziert. Die positive Kenntnis von Überstunden als eine Voraussetzung für deren arbeitgeberseitige Veranlassung sei jedenfalls dann nicht erforderlich, wenn der Arbeitgeber sich die Kenntnis durch Einführung, Überwachung und Kontrolle der Arbeitszeiterfassung hätte verschaffen können. Ausreichend für eine schlüssige Begründung der Klage sei, die Zahl der geleisteten Überstunden vorzutragen. Da die Beklagte ihrerseits nicht hinreichend konkret die Inanspruchnahme von Pausenzeiten durch den Kläger dargelegt habe, sei die Klage begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage - mit Ausnahme bereits von der Beklagten abgerechneter Überstunden - abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Berufungsgericht hat richtig erkannt, dass vom Erfordernis der Darlegung der arbeitgeberseitigen Veranlassung und Zurechnung von Überstunden durch den Arbeitnehmer auch nicht vor dem Hintergrund der genannten Entscheidung des EuGH abzurücken ist. Diese ist zur Auslegung und Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und von Art. 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ergangen. Nach gesicherter Rechtsprechung des EuGH beschränken sich diese Bestimmungen darauf, Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zu regeln, um den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Sie finden indes grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmer. Die unionsrechtlich begründete Pflicht zur Messung der täglichen Arbeitszeit hat deshalb keine Auswirkung auf die nach deutschem materiellen und Prozessrecht entwickelten Grundsätze über die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess. Hiervon ausgehend hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, der Kläger habe nicht hinreichend konkret dargelegt, dass es erforderlich gewesen sei, ohne Pausenzeiten durchzuarbeiten, um die Auslieferungsfahrten zu erledigen. Die bloße pauschale Behauptung ohne nähere Beschreibung des Umfangs der Arbeiten genügt hierfür nicht. Das Berufungsgericht konnte daher offenlassen, ob die von der Beklagten bestrittene Behauptung des Klägers, er habe keine Pausen gehabt, überhaupt stimmt.

[Bundesarbeitsgericht – Az. 5 AZR 359/21](#)

Quelle: BArbG, Pressemitteilung 16/22 vom 04. Mai 2022.

Bundesarbeitsgericht

## Kein Wiedereinstellungsanspruch in der Insolvenz

In der Insolvenz des Arbeitgebers besteht kein Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers. Ist ein solcher Anspruch vor Insolvenzeröffnung bereits gegenüber dem Schuldner entstanden, erlischt er mit Insolvenzeröffnung. Die Insolvenzordnung bindet durch § 108 Abs. 1 InsO den Insolvenzverwalter nur an bereits vom Schuldner begründete Arbeitsverhältnisse, kennt jedoch keinen Kontrahierungszwang des Insolvenzverwalters. Einen solchen Zwang kann nur der Gesetzgeber anordnen.

Der Kläger war bei einem Betten- und Matratzenhersteller mit rund 300 Arbeitnehmern beschäftigt. Dieser kündigte das Arbeitsverhältnis wirksam zum 31. Juli 2019 wegen Betriebsstilllegung. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, noch während der Kündigungsfrist sei ein Betriebsübergang auf die spätere Schuldnerin beschlossen und am 1. August 2019 vollzogen worden. Er nahm deshalb die spätere Schuldnerin, die etwa 20 Arbeitnehmer beschäftigte, auf Wiedereinstellung in Anspruch. Gegen eine von der späteren Schuldnerin erklärte vorsorgliche Kündigung erhob er fristgerecht Kündigungsschutzklage.

Während des Berufungsverfahrens wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Schuldnerin eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Das Verfahren wurde dadurch unterbrochen. Der Kläger erklärte mit Schriftsatz vom 29. Juni 2020 die Aufnahme des Verfahrens. Der Beklagte widersprach der Aufnahme. Das Landesarbeitsgericht hat mit Zwischenurteil festgestellt, dass das Verfahren weiterhin unterbrochen ist.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts aus prozessualen Gründen Erfolg. Der richterrechtlich entwickelte Wiedereinstellungsanspruch kommt zum Tragen, wenn sich die bei Zugang der Kündigung noch zutreffende Prognose des Arbeitgebers, der Beschäftigungsbedarf werde bei Ablauf der Kündigungsfrist entfallen, als fehlerhaft erweist, etwa weil es zu einem Betriebsübergang kommt. Zwar besteht ein solcher Anspruch in der Insolvenz nicht, so dass der Rechtsstreit an sich nicht nach § 240 ZPO unterbrochen wird. Wird jedoch mit dem Wiedereinstellungsanspruch - wie im vorliegenden Fall - zugleich die Wirksamkeit einer Kündigung angegriffen, führt das zur Unterbrechung auch bezüglich des Streits über die Wiedereinstellung. Umgekehrt hat die Aufnahme des Kündigungsrechtsstreits, für die es nach § 86 Abs. 1 Nr. 3 InsO genügt, dass bei Obsiegen des Arbeitnehmers Masseverbindlichkeiten entstehen können, auch die Aufnahme des Streits über die Wiedereinstellung zur Folge.

[Bundesarbeitsgericht – Az. 6 AZR 224/21](#)

Quelle: BArbG, Pressemitteilung 19/22 vom 25. Mai 2022.

Bundesarbeitsgericht

## Corona-Testpflicht für Arbeitnehmer

**Der Arbeitgeber kann zur Umsetzung der ihn treffenden arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen berechtigt sein, auf Grundlage eines betrieblichen Schutz- und Hygienekonzepts Corona-Tests einseitig anzuordnen.**

Die Klägerin war als Flötistin an der Bayerischen Staatsoper mit einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt 8.351,86 Euro beschäftigt. Zu Beginn der Spielzeit 2020/21 hat die Bayerische Staatsoper, nachdem sie zum Schutz der Mitarbeiter vor COVID-19-Erkrankungen bereits bauliche und organisatorische Maßnahmen wie den Umbau des Bühnenbereichs und die Neuregelung von Zu- und Abgängen ergriffen hatte, im Rahmen ihres betrieblichen Hygienekonzepts in Zusammenarbeit u.a. mit dem Institut für Virologie der Technischen Universität München und dem Klinikum rechts der Isar eine Teststrategie entwickelt. Vorgesehen war die Einteilung der Beschäftigten in Risikogruppen und je nach Gruppe die Verpflichtung zur Durchführung von PCR-Tests in unterschiedlichen Zeitabständen.

Als Orchestermusikerin sollte die Klägerin zunächst wie alle Mitarbeiter zu Beginn der Spielzeit einen negativen PCR-Test vorlegen und in der Folge weitere PCR-Tests im Abstand von ein bis drei Wochen vornehmen lassen. Die Bayerische Staatsoper bot hierfür kostenlose PCR-Tests an, alternativ konnten die Mitarbeiter PCR-Testbefunde eines von ihnen selbst ausgewählten Anbieters vorlegen. Der Klägerin wurde mitgeteilt, dass sie ohne Testung

nicht an Aufführungen und Proben teilnehmen könne. Sie hat sich geweigert, PCR-Tests durchführen zu lassen und insbesondere gemeint, diese seien zu ungenau und stellten einen unverhältnismäßigen Eingriff in ihre körperliche Unversehrtheit dar. Anlasslose Mas-sentests seien unzulässig.

Der beklagte Freistaat hat daraufhin in der Zeit von Ende August bis Ende Oktober 2020 die Gehaltszahlungen eingestellt. Seit Ende Oktober 2020 legte die Klägerin ohne Anerkennung einer Rechtspflicht PCR-Testbefunde vor. Mit ihrer Klage hat sie für die Zeit von Ende August bis Ende Oktober 2020 Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs begehrt, hilfsweise die Bezahlung der Zeiten häuslichen Übens. Weiter verlangt sie, ohne Verpflichtung zur Durchführung von Tests jedweder Art zur Feststellung von SARS-CoV-2 beschäftigt zu werden.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die vom Senat nachträglich zugelassene Revision der Klägerin hatte keinen Erfolg. Der Arbeitgeber ist nach § 618 Abs. 1 BGB verpflichtet, die Arbeitsleistungen, die unter seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass die Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, als die Natur der Arbeitsleistung es gestattet. Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutznormen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) konkretisieren den Inhalt der Fürsorgepflichten, die dem Arbeitgeber hiernach im Hinblick auf die Sicherheit und das Leben der Arbeitnehmer obliegen. Zur Umsetzung arbeitsschutzrechtlicher Maßnahmen kann der Arbeitgeber Weisungen nach § 106 Satz 2 GewO hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb erteilen. Das hierbei zu beachtende billige Ermessen wird im Wesentlichen durch die Vorgaben des ArbSchG konkretisiert.

Hiervon ausgehend war die Anweisung des beklagten Freistaats zur Durchführung von PCR-Tests nach dem betrieblichen Hygienekonzept der Bayerischen Staatsoper rechtmäßig. Die Bayerische Staatsoper hat mit Blick auf die pandemische Verbreitung von SARS-CoV-2 mit diffusem Ansteckungsgeschehen zunächst technische und organisatorische Maßnahmen wie den Umbau des Bühnenraums und Anpassungen bei den aufzuführenden Stücken ergriffen, diese aber als nicht als ausreichend erachtet. Sie hat sodann - auch um den Vorgaben der Sechsten Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmen-Verordnung zu genügen - mit wissenschaftlicher Unterstützung durch das Institut für Virologie der Technischen Universität München und das Klinikum rechts der Isar ein Hygienekonzept erarbeitet, das für Personen aus der Gruppe der Orchestermusiker PCR-Tests alle ein bis drei Wochen vorsah. Hierdurch sollte der Spielbetrieb ermöglicht und die Gesundheit der Beschäftigten geschützt werden. Die auf diesem Konzept beruhenden Anweisungen an die Klägerin entsprachen billigem Ermessen iSv. § 106 GewO. Der mit der Durchführung der Tests verbundene minimale Eingriff in die körperliche Unversehrtheit ist verhältnismäßig. Auch das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung macht die Testanordnung nicht unzulässig, zumal ein positives Testergebnis mit Blick auf die infektionsschutzrechtlichen Meldepflichten und die Kontaktnachverfolgung ohnedies im Betrieb bekannt wird. Da hiernach die arbeitgeberseitige Anweisung zur Umsetzung des betrieblichen Hygienekonzepts rechtmäßig war, hat der beklagte Freistaat zu Recht eingewandt (§ 297 BGB),

dass Vergütungsansprüche wegen Annahmeverzugs im streitgegenständlichen Zeitraum jedenfalls mit Blick auf den fehlenden Leistungswillen der Klägerin, die die Durchführung von PCR-Tests verweigert hat, nicht bestehen.

Der auf die Bezahlung der Zeiten häuslichen Übens gerichtete Hilfsantrag ist gleichfalls unbegründet. Eine Vergütung dieser Zeiten ist nur geschuldet, soweit sie auf die tarifvertraglich geregelten Dienste - Proben und Aufführungen - bezogen sind. An diesen hat die Klägerin im Streitzeitraum nicht teilgenommen. Der Beschäftigungsantrag, mit dem die Klägerin ihren Einsatz ohne Verpflichtung zur Durchführung von Tests jedweder Art zur Feststellung von SARS-CoV-2 erreichen wollte, ist als Globalantrag schon deshalb unbegründet, weil bereits der für die Zahlungsanträge maßgebliche Zeitraum zeigt, dass wirksame Testanordnungen möglich sind.

[Bundesarbeitsgericht – Az. 5 AZR 28/22](#)

Quelle: BArbG, Pressemitteilung 21/22 vom 01. Juni 2022.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

## **Anfechtung Aufhebungsvertrag bei Arbeitszeitbetrug**

Der Kläger war als Wäscher und Transporter für das beklagte Unternehmen im Drei-Schichtsystem tätig. Zur Erfassung seiner Arbeitszeit war der Kläger mit Hilfe einer Zeiterfassungskarte und eine Zeiterfassungsterminal verpflichtet. Dem Kläger wurde mit einer fristlosen Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs gedroht. Zur Vermeidung der fristlosen Kündigung unterschrieb der Kläger einen Aufhebungsvertrag. Im Nachgang focht der Kläger die Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags wegen widerrechtlicher Drohung an.

Das Arbeitsgericht in Brandenburg an Havel wies die Klage am 05. Mai 2021 ab (Aktenzeichen 3 Ca 832/20). Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg verhandelte das Berufungsverfahren. Auf die Berufung des Klägers wurde das Urteil des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel vom 05. Mai 2021 teilweise abgeändert und festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht zum 31.12.2020 aufgelöst worden ist.

Das Gericht stellte fest, widerrechtlich ist die Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung dann, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte. Dies ergibt sich regelmäßig bei einer Inadäquanz von Mittel und Zweck. Wenn der Arbeitgeber unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls davon ausgehen muss, dass die angedrohte Kündigung im Fall ihres Ausspruchs einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht standhält, darf er die außerordentliche Kündigung nicht in Aussicht stellen, um damit dem Arbeitnehmer zum Abschluss einer Beendigungsvereinbarung zu veranlassen.

Des Weiteren gilt, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat allein zu einer beabsichtigten Tatkündigung angehört hat, kann er der Annahme der Widerrechtlichkeit seiner Drohung mit der außerordentlichen Kündigung nicht die Möglichkeit einer Verdachtskündigung entgegenhalten.

Trotzdem gilt, der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung iSv § 626 Abs 1 BGB darzustellen.

Auch sah das Gericht eine einzelfallbezogene Verpflichtung des Arbeitgebers zur Ermittlung kündigungsbegründender Tatsachen im Falle des Verdachts eines Arbeitszeitbetrugs bei möglichen Alternativgeschehen. Im konkreten Fall hätte die Beklagte zunächst konkrete Tatsachen ermitteln müssen, die ihre Annahme, der Kläger habe sich geduscht und/oder umgezogen und erst dann das Ende der Arbeitszeit gebucht, hinreichend gestützt hätte. Allein aus den ausgelesenen Daten konnte sie nicht ohne weiteres auf einen Arbeitszeitbetrug schließen. Es kam nämlich auch in Betracht, dass der Kläger in zulässiger Weise den Umkleideraum ohne Buchung im Arbeitszeiterfassungssystem aufgesucht hat, um die Toilette zu nutzen.

Die Entscheidung ist rechtskräftig.

[Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg – Az. 7 Sa 1394/21](#)

Quelle: LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 25.01.2022.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

## **Keine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages mit Scan der Unterschrift**

**Für eine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages reicht eine eingescannte Unterschrift nicht aus. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitsvertrag nur für einige wenige Tage geschlossen worden ist, wie das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg bestätigt hat.**

Die Klägerin war für ein Unternehmen des Personalverleihs tätig. Bei Aufträgen von entleihenden Betrieben und Einverständnis der Klägerin mit einer angeforderten Tätigkeit schlossen der Personalverleiher und die Klägerin über mehrere Jahre mehr als 20 kurzzeitig befristete Arbeitsverträge. Diese bezogen sich jeweils auf die anstehende ein- oder mehrtätige Tätigkeit, zuletzt auf eine mehrtätige Tätigkeit als Messehostess. Hierzu erhielt die Klägerin jeweils einen auf diese Tage befristeten Arbeitsvertrag mit einer eingescannten Unterschrift des Geschäftsführers des Personalverleihers. Die Klägerin unterschrieb diesen Vertrag und schickte ihn per Post an den Personalverleiher als Arbeitgeber zurück.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der zuletzt vereinbarten Befristung mangels Einhaltung der Schriftform geltend gemacht. Der Personalverleiher hat geltend gemacht, es sei für die Einhaltung der Schriftform nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmerin vor Arbeitsaufnahme eine im Original unterschriebene Annahmeerklärung des Arbeitgebers zugehe. Zudem verhalte sich die Klägerin widersprüchlich, wenn sie sich gegen eine Praxis wende, die sie lange Zeit unbeanstandet mitgetragen habe.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klage wie bereits das Arbeitsgericht stattgegeben. Die vereinbarte Befristung sei mangels Einhaltung der gemäß § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz zwingend vorgeschriebenen Schriftform unwirksam. Schriftform im Sinne des § 126 Bürgerliches Gesetzbuch erfordere eine eigenhändige Unterschrift oder eine qualifizierte elektronische Signatur. Der vorliegende Scan einer Unterschrift genüge diesen Anforderungen nicht. Bei einer mechanischen Vervielfältigung der Unterschrift, auch durch datenmäßige Vervielfältigung durch Computereinblendung in Form eines Scan liege keine Eigenhändigkeit vor. Den Anforderungen an eine qualifizierte elektronische Signatur genüge ein Scan ebenfalls nicht. Eine etwaige spätere eigenhändige Unterzeichnung des befristeten Vertrages auch durch den Personalverleiher führe nicht zur Wirksamkeit der Befristung. Vielmehr müsse die eigenhändig unterzeichnete Befristungsabrede bei der Klägerin als Erklärungsempfängerin vor Vertragsbeginn vorliegen. Dass die Klägerin diese Praxis in der Vergangenheit hingenommen habe, stehe der jetzt innerhalb der dreiwöchigen Frist nach vorgesehenem Befristungsablauf gemäß § 17 Teilzeit- und Befristungsgesetz erhobenen Klage nicht entgegen. Die Klägerin verhalte sich mit ihrer Klage nicht treuwidrig, vielmehr sei ein etwaiges arbeitgeberseitiges Vertrauen in eine solche nicht rechtskonforme Praxis nicht schützenswert. Aufgrund der Unwirksamkeit der Befristungsabrede bestehe das Arbeitsverhältnis bis zur Beendigung durch die zwischenzeitlich ausgesprochene Kündigung fort.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen.

[Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg – Az. 23 Sa 1133/21](#)

Quelle: LArbG Berlin-Brandenburg, Pressemitteilung Nr. 07/22 vom 13.04.2022.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

## **Fristlose Kündigung trotz falscher Sozialdaten bei Betriebsratsanhörung**

**Ernsthafte Bedrohung des Vorgesetzten rechtfertigen eine fristlose Kündigung. Die versehentliche Angabe falscher Sozialdaten bei der Betriebsratsanhörung machen dabei die Kündigung nicht ungültig. So entschied das Landesarbeitsgericht Düsseldorf und stellte in diesem Zusammenhang auch fest, dass ein Lügendetektor in arbeitsgerichtlichen Verfahren ein unzulässiges Beweismittel ist.**

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte am 19. Januar 2022 einen Fall zu entscheiden, in dem die Parteien über die Wirksamkeit einer außerordentlichen und hilfsweise

ordentlichen Kündigung sowie einer weiteren ordentlichen Kündigung und die Weiterbeschäftigung des Klägers stritten. Kläger war ein Busfahrer, dem nach mehreren Abmahnungen und der Bedrohung eines Vorgesetzten und dessen Familie fristlos von dem beklagten Busunternehmen gekündigt worden war. Grundlage der Anfechtung der Kündigung war, die Beklagte hatte bei der Betriebsratsanhörung versehentlich falsche Sozialdaten des Klägers angegeben. Auch bestritt der Kläger im Verfahren die Drohungen und wollte zum Beweis des Gegenteils an einen Lügendetektor angeschlossen werden.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf stellte nun fest, die ernsthafte Bedrohung des Vorgesetzten und seiner Familie mit körperlicher Gewalt rechtfertigt eine fristlose Kündigung. Auch wenn die Arbeitgeberin in einem solchem Fall aus Versehen in der Betriebsratsanhörung die Sozialdaten des Klägers unzutreffend angibt (hier: ledig, keine Kinder anstelle zutreffend verheiratet, ein Kind) und waren dem Betriebsrat im Zeitpunkt der Einleitung der Anhörung die zutreffenden Sozialdaten bekannt, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung aufgrund fehlerhafter Betriebsratsanhörung. Auch ist ein Lügendetektor (polygraphische Untersuchung mittels Kontrollfragentests) im arbeitsgerichtlichen Verfahren kein zulässiges, weil völlig ungeeignetes Beweismittel.

[Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 12 Sa 705/21](#)

Quelle: LArbG Düsseldorf, Urteil vom 19. Januar 2022.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

## **Rechtsscheinsvollmacht des Betriebsratsvorsitzenden**

**Liegt eine Rechtsscheinsvollmacht für den Betriebsratsvorsitzenden vor, so kann dieser auch ohne ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats wirksame Absprachen treffen.**

Der Kläger war als CNC-Fräser bei der Beklagten, einem Unternehmen der Stahlindustrie, beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die für die Stahlindustrie NRW jeweils geltenden Tarifverträge Anwendung. Die Parteien stritten darüber, ob der Kläger nach einem neu eingeführten Entgeltsystem zu vergütet ist, welche Eingruppierung darin zutreffend ist und ob er weiterhin Anspruch auf die Zahlung von Zulagen hat.

Der Kläger vertrat die Auffassung, dass die Umstellung auf das neue Entgeltsystem nicht rechtswirksam erfolgt sei. Die Betriebsvereinbarungen beruhe nicht auf einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung des Betriebsrats. Der E-Mail-Austausch im Vorfeld der Betriebsvereinbarungen sei nur mit zwei Betriebsratsmitgliedern, nicht mit dem Gremium erfolgt. Andere Betriebsratsmitglieder seien nicht informiert worden.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf wies die Berufung des Klägers gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 07. November 2019 (Az.: 7 Ca 1307/18) zurück.

Denn dem Betriebsrat ist das Handeln seines Vorsitzenden auch ohne ordnungsgemäße Beschlussfassung zuzurechnen. Dies trifft zu, wenn er dessen Auftreten kannte und der Geschäftsgegner auf den so gesetzten Rechtsschein vertraut hat und nach Treu und Glauben vertrauen durfte. Liegen die Voraussetzungen einer Rechtsscheinvollmacht vor, so kann der Betriebsratsvorsitzende für den Betriebsrat auch eine Betriebsvereinbarung wirksam abschließen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 5 Sa 752/19

Quelle: LArbG Düsseldorf, Urteil vom 16. Dezember 2021.

Landesarbeitsgericht Köln

## Beweis für den Zugang einer E-Mail

**Den Absender einer E-Mail trifft gem. § 130 BGB die volle Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die E-Mail dem Empfänger zugegangen ist. Ihm kommt keine Beweiserleichterung zu Gute, wenn er nach dem Versenden keine Meldung über die Unzustellbarkeit der E-Mail erhält. Dies hat das Landesarbeitsgericht am 11. Januar 2022 entschieden.**

In dem Rechtsstreit stritten die Parteien um die Verpflichtung des Klägers, ein ihm zur Finanzierung einer Fortbildung gewährtes Darlehen an die Beklagte zurückzuzahlen. In dem Darlehensvertrag war geregelt, dass die Beklagte auf die Rückzahlung des Darlehens verzichtet, wenn sie aus betrieblichen Gründen dem Kläger nicht innerhalb von fünf Jahren nach Beendigung der Fortbildung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis anbietet. Ob der Kläger eine E-Mail der Beklagten mit einem Beschäftigungsangebot als Anlage am letzten Tag der Frist erhalten hat, war streitig. Die Beklagte verwies auf ihr Postausgangs- und Posteingangskonto, wonach die E-Mail verschickt worden sei und sie daraufhin keine Meldung der Unzustellbarkeit bekommen habe. Laut Kläger ging eine solche E-Mail erst drei Tage später bei ihm ein.

In dem hieraufhin vereinbarten Arbeitsverhältnis begann die Beklagte, vom Gehalt des Klägers monatlich jeweils 500 Euro als Darlehensrückzahlung einzubehalten. Sie war der Ansicht, dass dem Kläger rechtzeitig ein Arbeitsplatz aufgrund der E-Mail angeboten worden sei. Die Bedingung für den Verzicht auf die Rückzahlung sei nicht eingetreten. Sie könne sich hinsichtlich des fristgerechten Zugangs der E-Mail auf den Beweis des ersten Anscheins berufen.

Das Arbeitsgericht hat der Lohnzahlungsklage stattgegeben. Die hiergegen eingelegte Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Der Zugang einer E-Mail sei vom Versender darzulegen und zu beweisen. Die Absendung der E-Mail begründe keinen Anscheinsbeweis für den Zugang beim Empfänger. Ob nach dem Versenden einer E-Mail die Nachricht auf dem Empfängerserver eingeht,

sei nicht gewiss. Wie auch bei einfacher Post sei es technisch möglich, dass die Nachricht nicht ankommt. Dieses Risiko könne nicht dem Empfänger aufgebürdet werden. Denn der Versender wähle die Art der Übermittlung der Willenserklärung und trage damit das Risiko, dass die Nachricht nicht ankommt. Um sicherzustellen, dass eine E-Mail den Adressaten erreicht hat, habe der Versender über die Optionsverwaltung eines E-Mail-Programms die Möglichkeit, eine Lesebestätigung anzufordern.

[Landesarbeitsgericht Köln – Az. 4 Sa 315/21](#)

Quelle: LArbG Köln, Pressemitteilung 2/2022 vom 21. Februar 2022.

Landesarbeitsgericht München

## Schadenersatz bei nachgewiesener Pflichtverletzung

Das Landesarbeitsgericht München hat in einer Berufungsklage den Schadenersatzansprüche einer Arbeitnehmerin, die ihrem Arbeitgeber eine Verletzung seiner Fürsorgepflicht nachweisen konnte, stattgegeben.

Die Klägerin war als Mitarbeiterin bei einer Immobilienfirma beschäftigt und musste ihre Hochzeitsfeier im August 2020 ausfallen lassen. Ein Geschäftsführer Ihres Arbeitgebers war trotz Erkältungssymptomen mehrfach mit ihr zusammen im Auto gefahren, nach positivem Corona-Test bei jenem musste sie daher als Kontaktperson in Quarantäne. In die Zeit der angeordneten Quarantäne fiel die Hochzeitsfeier sowie ein Teil der geplanten Flitterwochen der Klägerin.

Das Landesarbeitsgericht München hat entschieden, dass im Falle dieser nachweislichen Fürsorgepflichtverletzung die beklagte Immobilienfirma für die, der Klägerin entstandenen, Kosten aufkommen muss.

[Landesarbeitsgericht München – Az. 4 Sa 457/21](#)

Quelle: LArbG München, Entscheidung vom 14. Februar 2022.



Arbeitsgericht Berlin

## Kündigungsgrund gefälschter Genesenennachweis

**Die Vorlage eines gefälschten Genesenennachweises anstelle eines erforderlichen tagesaktuellen Corona-Tests oder Impfnachweises kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Das hat das Arbeitsgericht Berlin entschieden und eine Kündigungsschutzklage abgewiesen.**

Nach § 28b Absatz 1 Infektionsschutzgesetz in der vom 24.11.2021 bis 19.03.2022 gültigen Fassung durften Beschäftigte Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur nach Vorlage eines Impfnachweises, eines Genesenennachweises oder eines tagesaktuellen Tests im Sinne der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung betreten. Der als Justizbeschäftigter bei einem Gericht tätige Kläger legte einen Genesenennachweis vor, obwohl bei ihm keine Corona-Erkrankung festgestellt worden war und erhielt so Zutritt zum Gericht ohne Vorlage eines aktuellen Tests oder Impfnachweises. Nachdem festgestellt wurde, dass es sich bei dem Genesenennachweis um eine Fälschung handelte, erklärte das Land Berlin als Arbeitgeber nach Anhörung des Justizbeschäftigten die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Diese Kündigung ist nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts wirksam, der erforderliche wichtige Grund für eine außerordentliche Kündigung liege vor. Der Arbeitgeber habe einen Zutritt nur bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 28b Absatz 1 Infektionsschutzgesetz gewähren dürfen. Den hier geregelten Nachweispflichten komme auch im Hinblick auf den angestrebten Gesundheitsschutz für alle Menschen im Gericht eine erhebliche Bedeutung zu. Deshalb sei die Verwendung eines gefälschten Genesenennachweises zur Umgehung dieser geltenden Nachweispflichten eine erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Rücksichtnahmepflichten. Eine vorherige Abmahnung dieses Sachverhaltes sei nicht erforderlich. Es sei für den Kläger als Justizbeschäftigten ohne weiteres erkennbar gewesen, dass ein solches Verhalten nicht hingenommen werde. Auch im Hinblick auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses von drei Jahren überwiege das arbeitgeberseitige Interesse an einer sofortigen Beendigung.

Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg eingelegt werden.

[Arbeitsgericht Berlin – Az. 58 Ca 12302/21](#)

Quelle: LArbG Berlin-Brandenburg, Pressemitteilung Nr. 12/22 vom 30.05.2022.

Arbeitsgericht Bonn

## Kein Versand von Gewerkschaftsinformationen per E-Mail

**Der Arbeitgeber ist bei einer coronabedingten Beschäftigung der Arbeitnehmer im HomeOffice nicht verpflichtet, Informationen einer Arbeitnehmervereinigung an die dienstlichen E-Mailadressen der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer zu versenden.**

Der Kläger ist eine bei dem Arbeitgeber vertretene Arbeitnehmervereinigung. Der Arbeitgeber gewährt den bei ihm vertretenen Arbeitnehmervereinigungen die Möglichkeit, im Intranet Informationen zu veröffentlichen und auf ihr Angebot aufmerksam zu machen. Aufgrund der coronabedingten Beschäftigung der Arbeitnehmer im HomeOffice möchte der Kläger den Arbeitgeber gerichtlich dazu verpflichten, dass dieser E-Mails mit einem von dem Kläger gestalteten Inhalt an alle bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer versendet.

Das Arbeitsgericht Bonn hat die Klage mit Urteil vom 11.05.2022 abgewiesen. Es besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, E-Mails mit einem von einer Arbeitnehmervereinigung gestalteten Inhalt an alle bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer zu versenden.

Grundsätzlich schützt Art. 9 Abs. 3 GG die Betätigungsfreiheit einer Arbeitnehmervereinigung und hierüber u.a. auch die Mitgliederwerbung und Information über ihre Aktivitäten. Soweit jedoch die Arbeitnehmervereinigung für ihre Betätigung auf die Inanspruchnahme von Betriebsmitteln angewiesen ist, bedarf es einer Abwägung zwischen dem Interesse der Arbeitnehmervereinigung an einer möglichst umfassenden Information der Arbeitnehmer zu ihren Aufgaben und Leistungen zwecks Mitgliederwerbung einerseits und dem Interesse des Arbeitgebers an einem störungsfreien Betriebsablauf und der Vermeidung der übermäßigen Inanspruchnahme seiner Ressourcen andererseits.

Bei dieser Abwägung ist eine Gewerkschaft nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes berechtigt, selbst E-Mails – auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers – an die ihr bekannten dienstlichen E-Mailadressen ihrer Mitglieder zu versenden. Nach der Wertung der Kammer geht das Begehren des Klägers hierüber jedoch weit hinaus, da dem Arbeitgeber eine aktive Handlungspflicht auferlegt würde. Zudem wäre der Arbeitgeber zu der Verwendung eigener Ressourcen im Interesse der Arbeitnehmervereinigung gezwungen, da er u.a. den E-Mailversand organisieren müsste und die Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob sie Mitglieder der Arbeitnehmervereinigung sind – die E-Mails während ihrer Arbeitszeit zur Kenntnis nehmen würden. Da der Arbeitgeber der Arbeitnehmervereinigung vorliegend über das Intranet bereits Zugangsmöglichkeiten zu allen im HomeOffice beschäftigten Arbeitnehmer verschafft hat, ist ein Versand von E-Mails mit Informationen über die Arbeitnehmervereinigung durch den Arbeitgeber zur Wahrnehmung der Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG nicht erforderlich. Hierdurch würde das Recht des Arbeitgebers an einem störungsfreien Betriebsablauf übermäßig beeinträchtigt.

Arbeitsgericht Bonn – Az. 2 Ca 93/22

Quelle: ArbG Bonn, Pressemitteilung 1/2022 vom 23. Mai 2022.

Arbeitsgericht Lübeck

## Einrichtungsbezogene Impfpflicht

### Kündigung bei Vorlage einer aus dem Internet heruntergeladenen Impfunfähigkeitsbescheinigung

Wer seiner Arbeitgeberin eine aus dem Internet ausgedruckte ärztliche „Bescheinigung über die vorläufige Impfunfähigkeit“ vorlegt, ohne dass eine Untersuchung durch die bescheinigende Ärztin erfolgt ist, riskiert die Kündigung seines langjährigen Arbeitsverhältnisses. Dies hat gestern das Arbeitsgericht Lübeck (5 Ca 189/22) entschieden.

Die Klägerin ist bei der beklagten Klinik als Krankenschwester beschäftigt. Auf die Anweisung der Arbeitgeberin im Zuge der Umsetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht, den Impf- bzw. Genesenenstatus nachzuweisen oder ein ärztliches Impfunfähigkeitszeugnis vorzulegen, hat die Klägerin ihrer Arbeitgeberin eine Bescheinigung vorgelegt, die eine sechsmonatige vorläufige Impfunfähigkeit ausweist und die Unterschrift einer Ärztin aus Süddeutschland enthält. Die Bescheinigung wurde aus dem Internet ausgedruckt. Eine - sei es digitale - Besprechung mit der Ärztin fand nicht statt. Die Beklagte hat das Gesundheitsamt informiert und außerdem der Klägerin im Januar 2022 fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31. Juli 2022 gekündigt.

In ihrer Kündigungsschutzklage führte die Klägerin u.a. aus, dass die Vorlage einer solchen Bescheinigung nicht zu beanstanden sei und § 20a IFSG weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen der Arbeitgeberin gegenüber ihren Beschäftigten ausschliesse. Allein das Gesundheitsamt könne in dieser Situation handeln und eine ärztliche Untersuchung der betroffenen Mitarbeiterin veranlassen.

Dem ist das Arbeitsgericht, wie in der mündlichen Verhandlung ausgeführt, nicht gefolgt. Die hilfsweise ordentliche Kündigung unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist war aufgrund des Fehlverhaltens der Klägerin sozial gerechtfertigt und damit wirksam. Dagegen war die fristlose Kündigung angesichts der sehr langen Betriebszugehörigkeit unverhältnismäßig. Die Vorlage einer vorgefertigten ärztlichen Impfunfähigkeitsbescheinigung, ohne dass vorher eine Untersuchung erfolgt ist, stellt eine sehr schwere Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten dar, die das Vertrauen in eine ungestörte weitere Zusammenarbeit auch ohne vorherige Abmahnung zerstört. Es musste der Klägerin klar sein, dass die vorgelegte Bescheinigung zwar bei der Arbeitgeberin den Anschein eines ärztlichen Zeugnisses erwecken würde, aber in Wahrheit nicht auf einer ärztlichen Untersuchung beruhte. Aus § 20a IFSG ergibt sich für eine solche Konstellation kein arbeitsrechtliches Kündigungsverbot.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

[Arbeitsgericht Lübeck – Az. 5 Ca 189/22](#)

Quelle: LArbG Schleswig-Holstein, Pressemitteilung vom 14. April 2022.

Arbeitsgericht Neumünster

## Urlaub bei angeordneter Quarantäne

Wie bereits in der Pressemitteilung 2/2021 mitgeteilt, hat das Arbeitsgericht Neumünster am 3. August 2021 entschieden (3 Ca 362 b/21), dass eine Arbeitgeberin auch dann den beantragten Urlaub gewährt, wenn sich ihr Arbeitnehmer während des Urlaubs - ohne selbst infiziert zu sein - nur aufgrund eines Kontaktes mit einer an Covid-19 erkrankten Person in Quarantäne begeben muss. Diese Entscheidung ist nunmehr durch das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein bestätigt worden (Urteil vom 15. Februar 2022 – 1 Sa 208/21).

Die Arbeitgeberin hatte dem klagenden Arbeitnehmer wie von ihm beantragt Urlaub für den 23. bis 31. Dezember 2020 genehmigt. Danach ordnete das Gesundheitsamt für den Kläger für den Zeitraum 21. Dezember 2020 bis 4. Januar 2021 Quarantäne an. Die Beklagte zahlte für die beantragte Zeit Urlaubsentgelt und rechnete die Tage auf den Urlaubsanspruch des Klägers an.

Der Kläger ist der Auffassung, dass sein Urlaubsanspruch insoweit nicht erfüllt worden sei und nach wie vor bestehe. Die Arbeitgeberin habe ihm für Dezember 2020 nicht wirksam Urlaub gewährt. § 9 BUrlG sei zumindest analog anzuwenden. Es liege eine planwidrige und analogiefähige Regelungslücke vor. Die häusliche Quarantäne stelle einen erheblichen Eingriff in die Grundrechte des Arbeitnehmers dar und sei mit den Einschränkungen bei „normaler Arbeitsunfähigkeit“ durchaus vergleichbar.

Dieser Argumentation ist das Landesarbeitsgericht ebenso wie bereits zuvor das Arbeitsgericht nicht gefolgt. § 9 BUrlG ist nicht analog auf den Fall der Anordnung einer Quarantäne anzuwenden. Eine Analogie erfordert sowohl eine planwidrige Lücke als auch eine vergleichbare Interessenlage.

Es liegt schon keine planwidrige Lücke vor. Die Begrifflichkeiten, u.a. des Ansteckungsverdächtigen sind seit langem bekannt. Sie wurden aus dem BSeuchG in das Infektionsschutzgesetz übernommen. Das Bundesarbeitsgericht vertritt durchgehend seit über 25 Jahren die Auffassung, dass eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG wegen seines Ausnahmeharakters nicht in Betracht kommt. Der Gesetzgeber hat auf diese Rechtsprechung reagiert und eine § 9 BUrlG entsprechende Regelung für den Fortbestand des Urlaubsanspruchs während eines Beschäftigungsverbot im MuSchG eingefügt (§ 24 Seite 2), nicht aber eine Regelung im Infektionsschutzgesetz. Die vom Kläger angeführte Bundesgerichtshof-Entscheidung (30. November 1978 – III ZR 43/77) ist angesichts der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts überholt und hält gerade nicht fest, dass ein Arbeitnehmer, der seuchenrechtlich als „Ausscheider“, aber nicht „krank im Sinne des BUrlG“ eingestuft ist, generell seinen Urlaub nicht in Anspruch nehmen kann.

Auch ist der Fall der Absonderungsanordnung unter Berücksichtigung des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nicht mit der Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs gleichzusetzen. Vorgaben für den Arbeitnehmer, wie er seinen Urlaub zu verbringen hat, gibt es nicht. Wie der Arbeitnehmer sich erholt, bleibt ihm überlassen.

Unter Umständen wird er durch eine Absonderung überhaupt nicht in der Verwirklichung seines Urlaubszwecks beeinträchtigt. Die analoge Anwendung von § 9 BUrlG kann aber nicht davon abhängen, wie ein Arbeitnehmer im konkreten Fall beabsichtigt, seinen Urlaub zu verbringen.

Die Revision ist wegen grundsätzlicher Bedeutung der in Rede stehenden Rechtsfrage zugelassen worden.

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig.

[Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein – Az. 1 Sa 208/21](#)

Quelle: LArbG Schleswig-Holstein, Pressemitteilung vom 08. April 2022.

Arbeitsgericht Siegburg

## **Kein Schmerzensgeld ohne Nachweis einer Pflichtverletzung**

**Infiziert sich eine Krankenschwester mit Corona hat sie gegen ihren Arbeitgeber keinen Anspruch auf Schadensersatz und Schmerzensgeld, wenn sie nicht nachweisen kann, dass der Arbeitgeber die Schuld an der Erkrankung trägt.**

Die Klägerin war bei der Beklagten als Krankenschwester in einem Pflegeheim in der psychosozialen Betreuung tätig. Im März 2020 arbeitete sie in der Essensausgabe und half Bewohnern beim Essen, ohne vom Arbeitgeber eine Atemschutzmaske zu erhalten. Anfang April 2020 wurde sie positiv auf Corona getestet und erkrankte schwer. Auch zwölf Bewohner des Pflegeheims infizierten sich mit Corona. Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin Ersatz der Behandlungskosten, Verdienstausfall und Schmerzensgeld von ihrem Arbeitgeber.

Mit Urteil vom 30.03.2022 wies das Arbeitsgericht Siegburg die Klage ab. Die Klägerin habe nicht hinreichend darlegen können, dass eine Pflichtverletzung des Arbeitgebers für ihre Erkrankung ursächlich geworden sei. Es habe nicht mit Sicherheit festgestellt werden können, dass die Klägerin sich an ihrem Arbeitsplatz angesteckt habe. Es sei für das Gericht unklar geblieben, bei wem sie sich in welcher Situation angesteckt haben will. Auch wenn aus einem ärztlichen Attest der Klägerin hervorging, dass sie sich am Arbeitsplatz angesteckt haben soll, war für die Kammer nicht nachvollziehbar, wie die Ärztin zu dieser Feststellung und Aussage gekommen sein will, da sie die Klägerin wohl kaum im fraglichen Zeitraum rund um die Uhr begleitet habe und die Klägerin sich auch außerhalb ihres Arbeitsplatzes angesteckt haben könnte.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

[Arbeitsgericht Siegburg – Az. 3 Ca 1848/21](#)

Quelle: Justiz NRW, Pressemitteilung vom 02. Mai 2022.

Bundesministerium der Finanzen

## Lohnsteuerliche Behandlung 9-Euro-Ticket

Das Bundesministerium der Finanzen veröffentlichte am 30. Mai 2022 das Schreiben »Lohnsteuerliche Behandlung von Zuschüssen des Arbeitgebers zu Aufwendungen des Arbeitnehmers für den ÖPNV während der Gültigkeitsdauer des sog. 9-€-Tickets« um entsprechende Fragen zu klären.

In dem Schreiben vom 30. Mai 2022 werden folgenden Grundsätze öffentlich gemacht. Hinsichtlich der Steuerbefreiung nach § 3 Nummer 15 Einkommensteuergesetz (EStG):

„Zuschüsse, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu deren Aufwendungen für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel gewähren, sind hinsichtlich der Steuerbefreiung nach § 3 Nummer 15 EStG auf die Höhe der Aufwendungen des Arbeitnehmers beschränkt.

Für die Monate Juni, Juli und August 2022 wird es für die Anwendung des § 3 Nummer 15 EStG aus Vereinfachungsgründen nicht beanstandet, wenn Zuschüsse des Arbeitgebers die Aufwendungen des Arbeitnehmers für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel im Kalendermonat übersteigen, soweit die Zuschüsse die Aufwendungen bezogen auf das Kalenderjahr 2022 insgesamt nicht übersteigen (Jahresbetrachtung).

Werden bezogen auf das Kalenderjahr 2022 insgesamt höhere Zuschüsse gezahlt, als der Arbeitnehmer Aufwendungen hatte, ist der Differenzbetrag als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln.“

Für die Arbeitgeberbescheinigung nach § 41b Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 EStG gilt:

„Die nach § 3 Nummer 15 EStG steuerfreien Arbeitgeberleistungen mindern den nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 Satz 2 EStG als Entfernungspauschale abziehbaren Betrag und sind vom Arbeitgeber zu bescheinigen (§ 41b Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 EStG). Bescheinigt werden müssen die gesamten nach § 3 Nummer 15 EStG steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse im Kalenderjahr.“

Quelle: BMF, Schreiben vom 30. Mai 2022.

Gemeinsamer Bundesausschuss

## Telefonische Krankschreibung läuft aus

**Die Möglichkeit der Krankschreibung per Telefon läuft zum 31. Mai 2022 aus. Eine Wiederauflage ist jedoch vorgesehen, sollte das Pandemiegeschehen wieder an Fahrt gewinnen.**

Die aktuelle Entwicklung der SARS-CoV-2-Pandemie lässt es zu, weitere zeitlich befristete Sonderregelungen in der Gesundheitsversorgung auslaufen zu lassen: Ab 1. Juni 2022 wird eine Krankschreibung nicht mehr telefonisch möglich sein. Dafür müssen Patientinnen und Patienten wieder in die Arztpraxis kommen oder die Videosprechstunde nutzen. Sollte die Corona-Pandemie in den kommenden Monaten jedoch wieder an Fahrt gewinnen, kann der Gemeinsame Bundesausschuss seine Sonderregelungen in Bezug auf seine regulären Richtlinienbestimmungen für bestimmte Regionen oder bei Bedarf auch bundesweit wieder aktivieren.

Videosprechstunde gehört bereits zur Regelversorgung

Unabhängig von den Corona-Sonderregelungen gilt, dass Versicherte aufgrund einer Videosprechstunde eine Krankschreibung erhalten können. Voraussetzung ist, dass die Erkrankung dies zulässt, also zur Abklärung der Arbeitsunfähigkeit keine unmittelbare körperliche Untersuchung notwendig ist.

Wird die Arbeitsunfähigkeit in einer Videosprechstunde festgestellt, gilt: Für Versicherte, die in der Arztpraxis bisher unbekannt sind, kann eine Krankschreibung für bis zu 3 Kalendertage erfolgen; für Versicherte, die in der Arztpraxis bekannt sind, für bis zu 7 Kalendertage. Eine Folgekrankschreibung per Videosprechstunde ist nur dann zulässig, wenn die vorherige Krankschreibung nach einer unmittelbaren persönlichen Untersuchung ausgestellt wurde.

Entlassmanagement nach Krankenhausaufenthalt

Das Bundesgesundheitsministerium plant, seine SARS-CoV-2-Arzneimittelverordnung bis zum 25. November 2022 zu verlängern. Dies geht aus einem Referentenentwurf hervor. Kommt diese Verlängerung wie geplant, gelten die Sonderregelungen beim Entlassmanagement nach einem Krankenhausaufenthalt weiter: Krankenhausärztinnen und -ärzte könnten dann eine Arbeitsunfähigkeit für bis zu 14 (statt 7) Kalendertage bescheinigen. Ebenso könnten sie für bis zu 14 Tage häusliche Krankenpflege, spezialisierte ambulante Palliativversorgung, Soziotherapie sowie Hilfs- und Heilmittel verordnen. Auch Arzneimittel könnten weiterhin flexibler verordnet werden.

Quelle: Gemeinsamer Bundesausschuss, Pressemitteilung vom 30. Mai 2022.

Alle verwendeten Bilder stammen von: [www.stock.adobe.com](http://www.stock.adobe.com).



Christliche Gewerkschaft Metall  
Jahnstraße 12 · 70597 Stuttgart  
Telefon: 0711 2484 788 - 0  
Telefax: 0711 2484 788 - 21  
[info@cgm.de](mailto:info@cgm.de) · [www.cgm.de](http://www.cgm.de)

