



### Inhaltsverzeichnis

- Der Betriebsrat muss als Kollegialorgan handeln
- Entschädigung nach dem AGG
- Erschwerniszuschlag für das Tragen einer Atemschutzmaske
- Annahmeverzug nach Vorlage eines negativen Corona-Tests
- Behördlich angeordnete Quarantäne während des Urlaubs
- Fristlose Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden bei der SAP SE
- Teilnahme am betrieblichen Sommerfest einer Klinik nur mit 2G+
- Kündigung trotz Elternzeit
- Aufnahme in Wählerliste
- Keine höhere Sozialplanabfindung für Gewerkschaftsmitglieder
- Keine Pflicht, nicht geimpftes Pflegepersonal zu beschäftigen
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Verfahren zur Einsetzung eines Wahlvorstandes für die Wahl eines Betriebsrates bei einem Discounter
- Täuschung über Corona-Impfstatus rechtfertigt fristlose Kündigung
- Fristlose Kündigung wegen unterschlagener Trinkgelder
- Telefonische Krankschreibung bei leichten Atemwegserkrankungen ab sofort wieder möglich



Bundesarbeitsgericht

## Der Betriebsrat muss als Kollegialorgan handeln

In der Frage der Anscheinsvollmacht des Betriebsratsvorsitzenden folgt das Bundesarbeitsgericht nicht der bisherigen Rechtsprechung. Das BAG stellt fest: Der Betriebsratsvorsitzende darf allein keine Betriebsvereinbarung im Namen des Betriebsrats abschließen. Nur gemeinsam kann ein Betriebsrat Betriebsvereinbarungen abschließen. Zur eigenen Sicherheit dürfen Arbeitgeber einen Ausschnitt des Protokolls der entsprechenden Beschlussfassung verlangen.

Bislang folgten die Richter an Arbeitsgerichten, wie am Landesarbeitsgericht Düsseldorf, eng dem Grundsatz der Anscheinsvollmacht. So entschieden die Richter in Düsseldorf, dass bei Bestehen einer solchen Scheinvollmacht ein Betriebsratsvorsitzender im Alleingang auch ohne Beschluss des gesamten Gremiums eine Betriebsvereinbarung abschließen kann (Az.: 11 Sa 490/20 u. 5 Sa 752/19). In nächster Instanz wurde diese Frage den Richtern am Bundesarbeitsgericht in Erfurt vorgelegt. Jene kamen im selben Sachverhalt zu einem überraschend anders lautenden Urteil (Az.: 1 AZR 233/21). So ist nun – selbst, wenn die übrigen Mitglieder eines Betriebsrats mit dem Vorgehen des Vorsitzenden einverstanden gewesen wären – eine derartig zustande gekommene Betriebsvereinbarung unwirksam. Denn nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist und handelt der Betriebsrat immer als Kollegialorgan.

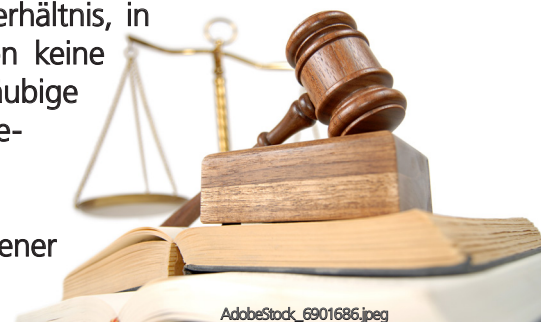
**»Eine Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden ohne entsprechenden Betriebsratsbeschluss ist unwirksam und kann keine Rechtswirkungen entfalten.«**

In ihrer Begründung erklärten die Erfurter Richter genauer, dass der Betriebsrat als Kollegialorgan seinen gemeinsamen Willen durch Beschluss bildet (§ 33 BetrVG). Eine Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden ohne entsprechenden Betriebsratsbeschluss ist unwirksam und kann keine Rechtswirkungen entfalten. Auch kann dem Betriebsrat nicht auf der Grundlage einer Anscheinsvollmacht eine derartig vom Vorsitzenden abgegebene Erklärung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung zugerechnet werden. Um diese Entscheidung besser verstehen zu können, muss man das Rechtsprinzip der Anscheinsvollmacht etwas genauer betrachten.

### Die Anscheinsvollmacht

Der Grundsatz der Anscheinsvollmacht beschreibt ein Rechtsverhältnis, in welchem eine handelnde Person von einer vertretenen Person keine wirksame Vollmacht bekommen hat. Jedoch könnte eine gutgläubige andere Vertragspartei das Bestehen einer solchen Vollmacht berechtigterweise annehmen.

Dieses Verhältnis setzt zunächst einmal voraus, dass ein Vertretener zwar das Handeln des scheinbaren Vertreters nicht kennt.



AdobeStock\_6901686.jpeg

Zugleich hätte der (Schein)Vertretene jenes Handeln aber bei einem pflichtgemäßen und sorgfältigen Vorgehen erkennen und gegebenenfalls verhindern können. Nur so kann auch eine andere Vertragspartei gegenüber dem (Schein)Vertreter darauf vertrauen, dass der Vertretene das Handeln des Vertreters kennt und billigt. Diese Anforderungen müssen erfüllt sein, damit eine vom Scheinvertreter im Namen des Vertretenen abgegebene Willenserklärung dem Vertretenen zugerechnet werden kann.

### Keine unmittelbare Anwendung

Dieser Rechtsgrundsatz der Anscheinsvollmacht kann jedoch auf das Verhältnis von Betriebsrat und Betriebsratsvorsitzenden unmittelbar keine Anwendung finden. Denn einer unmittelbaren Anwendung des Grundsatzes der Anscheinsvollmacht steht die vom Gesetz vorgesehene Verknüpfung von Willensbildung im Gremium und Erklärung im Namen des Gremiums entgegen.

Denn dem Betriebsverfassungsgesetz folgend ist die rechtliche Stellung des Betriebsratsvorsitzenden auf besondere Weise ausgestaltet. So gilt nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, dass der Betriebsratsvorsitzende den Betriebsrat lediglich im Rahmen der – von dem Gremium gefassten – Beschlüsse vertreten kann. Dem Betriebsratsvorsitzenden kommt somit vom Gesetz keine Befugnis für eine rechtsgeschäftliche Willensbildung anstelle des Betriebsrats zu. Der Vorsitzende kann im Gegensatz zu einem rechtsgeschäftlichen oder gesetzlichen Vertreter keine Vertretung im Willen übernehmen. Ihm ist dies nur in der Erklärung möglich.

Eine Entscheidungsbefugnis aus eigenem Recht hat der Betriebsratsvorsitzende daher lediglich in den ausdrücklich im Gesetz aufgeführten Fällen. Außerhalb dieser Fälle ist er auf die gemeinsame Willensbildung im Gremium angewiesen. Da es sich jedoch bei einem Betriebsrat um ein Kollegialorgan handelt, ist dessen Willensbildung allein durch die Fassung eines Beschlusses möglich. Wenn der Betriebsratsvorsitzende für den Betriebsrat eine Erklärung abgibt, so trifft er nicht anstelle des Betriebsrats eine auf eigenem Willensentschluss beruhende Entscheidung. Vielmehr kann der Vorsitzende im Namen des Betriebsrats nur die, durch gemeinsame Willensbildung gefasste, Entscheidung äußern.

### Willensbildung nach demokratischen Prinzipien

Auch anderweitig verbietet das BetrVG die Anwendung der Anscheinsvollmacht. Denn bei Vereinbarungen zwischen Betrieb und Betriebsrat sind von der Rechtswirkung nicht nur die beiden Vertragsparteien betroffen. Die betriebszugehörigen Arbeitnehmer sind dabei auch immer direkt und unmittelbar betroffen. Für diese könnte sich jedoch der Grundsatz der Anscheinsvollmacht rechtlich nachteilig auswirken. Im Anwendungsbereich des BetrVG ist die Anwendung der Anscheinsvollmacht daher verboten.

**»Im Anwendungsbereich des BetrVG ist die Anwendung der Anscheinsvollmacht daher verboten.«**

Dem Betriebsrat kommt seine Legitimation erst durch seine Rolle als Repräsentanz der Belegschaft zu. Hierzu muss der Betriebsrat durch regelmäßige demokratische Wahlen

bestimmt werden. Die Willensbildung des Gremiums muss folglich auch demokratischen Grundprinzipien gerecht werden.

### **Auch Arbeitgeber braucht Rechtssicherheit**

Das Bedürfnis von Arbeitgebern nach Rechtssicherheit in Vereinbarungen mit dem Betriebsrat haben die Richter auch erkannt. Trotzdem ist dieses Interesse nicht ausreichend stark, als dass hier das Prinzip der Anscheinsvollmacht angewendet werden dürfte. Die erwartbaren Nachteile für die Arbeitnehmer und die Widersprüchlichkeit zum Wesen des Betriebsrats nach BetrVG überwiegen zu deutlich.

Auch weil leicht eine Abhilfe zu schaffen ist. Denn es genügt, dass der Arbeitgeber vom Betriebsrat aus dem Sitzungsprotokoll eine Teilabschrift bekommt. Wenn sich aus jener die Beschlussfassung des Betriebsrats und somit die Zustimmung zu einer Betriebsvereinbarung ergibt, so ist dies für die Rechtssicherheit des Arbeitgebers ausreichend.

Bundesarbeitsgericht – Az. 1 AZR 233/21

Quelle: BAG, Urteil vom 8. Februar 2022.

ner. „Kündigungsschutz“ – I. B  
 triff der Kündigungsschutz: U

AdobeStock\_358174340.jpeg

Bundesarbeitsgericht

### **Entschädigung nach dem AGG - Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung – Kündigung ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts**

Der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, kann die - vom Arbeitgeber widerlegbare - Vermutung iSv. § 22 AGG\* begründen, dass die Benachteiligung, die der schwerbehinderte Mensch erfahren hat, wegen der Schwerbehinderung erfolgte. Zu diesen Vorschriften gehört § 168 SGB IX\*\*, wonach die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts bedarf.

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG\*\*\* wegen einer Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung zu zahlen.

Der Kläger war bei dem Beklagten als Hausmeister beschäftigt. Er wurde auf der Grundlage eines zwischen dem Beklagten und der Stadt L. geschlossenen „Vertrags über eine Personalgestellung“ mit Hausmeisterleistungen an einer Grundschule beschäftigt.

Seit dem 11. Februar 2018 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Hierüber wurden Mitarbeiter des Beklagten am 12. Februar 2018 durch die spätere vorläufige Betreuerin des Klägers telefonisch in Kenntnis gesetzt. Mit Schreiben vom 14. Februar 2018 kündigte die Stadt L. den og. „Vertrag über eine Personalgestellung“. Ende März/Anfang April 2018 kündigte der Beklagte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis unter Hinweis darauf, dass der Vertrag zwischen ihm und der Stadt L. ende. Der Kläger wandte sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses; das Verfahren wurde durch einen Vergleich vor dem Arbeitsgericht erledigt.

Seine auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG gerichtete Klage stützt der Kläger darauf, der Beklagte habe ihn wegen seiner (Schwer)Behinderung benachteiligt. Dies ergebe sich u.a. daraus, dass der Beklagte bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegen Vorschriften verstoßen habe, die Verfahrens- bzw. Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthielten. Insbesondere habe er nicht ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts kündigen dürfen. Zwar habe zum Kündigungszeitpunkt noch kein Nachweis seiner Schwerbehinderung durch eine behördliche Feststellung vorgelegen, auch sei ein Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch noch nicht gestellt gewesen, allerdings sei seine Schwerbehinderung zum Zeitpunkt der Kündigung offenkundig gewesen. Er habe am 11. Februar 2018 einen Schlaganfall erlitten und mit halbseitiger Lähmung auf der Intensivstation gelegen. Dies sei dem Beklagten am 12. Februar 2018 mitgeteilt worden. Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Der Kläger hat - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat - keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Der Kläger, der durch die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses eine unmittelbare Benachteiligung iSv. § 3 Abs. 1 AGG erfahren hat, hat nicht dargelegt, dass die Benachteiligung wegen seiner (Schwer)Behinderung erfolgte. Zwar kann der Verstoß des Arbeitgebers gegen § 168 SGB IX im Einzelfall die - vom Arbeitgeber widerlegbare - Vermutung iSv. § 22 AGG begründen, dass die Schwerbehinderung (mit)ursächlich für die Benachteiligung war. Allerdings hat der Kläger einen Verstoß des Beklagten gegen diese Bestimmung nicht schlüssig dargetan. Selbst wenn es zutreffen sollte, dass der Kläger am 11. Februar 2018 einen Schlaganfall erlitten und noch am 12. Februar 2018 mit halbseitiger Lähmung auf der Intensivstation behandelt wurde, lägen keine Umstände vor, nach denen im Zeitpunkt der Kündigung durch den Beklagten von einer offenkundigen Schwerbehinderung auszugehen war. Auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dass der Kläger auch keine anderen Indizien iSv. § 22 AGG für eine Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung dargetan hat, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

#### \*§ 22 AGG

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

**\*\* § 168 SGB IX**

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

**\*\*\*§ 15 Abs. 2 AGG**

Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Bundesarbeitsgericht – Az. 8 AZR 191/21

Vorinstanz: LAG Sachsen-Anhalt – Az. 6 Sa 29/19

Quelle: BAG, Pressemitteilung 22/22 vom 02. Juni 2022.



Bundesarbeitsgericht

## **Tarifvertrag Gebäudereinigung - Erschwerniszuschlag für das Tragen einer Atemschutzmaske**

Das Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske (sog. OP-Maske) auf Anweisung des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Corona-Schutzmaßnahmen erfüllt nicht die Voraussetzungen für den Erschwerniszuschlag nach § 10 Nr. 1.2 des Rahmentarifvertrags für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 31. Oktober 2019 (RTV)\*.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Reinigungskraft angestellt. Aufgrund Allgemeinverbindlicherklärung gelten die Regelungen des RTV für das Arbeitsverhältnis der Parteien. Der Kläger trug in der Zeit von August 2020 bis Mai 2021 auf Anweisung der Beklagten, die im Zusammenhang mit Corona-Schutzmaßnahmen erfolgte, bei der Ausführung der Reinigungsarbeiten eine medizinische Gesichtsmaske. Hierfür verlangt er einen tariflichen Erschwerniszuschlag auf der Grundlage von § 10 Nr. 1.2 RTV iHv. 10 % seines Stundenlohns. Er meint, auch das Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske bei der Arbeit stelle eine Erschwernis dar, die durch den Erschwerniszuschlag abgegolten werden solle. Eine medizinische Gesichtsmaske sei als Teil der persönlichen Schutzausrüstung anzusehen, weil sie auch die Gefahr der eigenen Ansteckung verringere.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte keinen Erfolg. Eine medizinische Gesichtsmaske ist keine Atemschutzmaske iSv. § 10 Nr. 1.2 RTV. Die tarifliche Bestimmung knüpft insoweit an die maßgeblichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts an. Danach fällt unter den Begriff der Atemschutzmaske nur eine solche Maske, die vorrangig den Eigenschutz bezweckt und zu den sog. persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) gehört.

Das trifft auf medizinische Gesichtsmasken nicht zu. Diese bezwecken einen Fremd-, aber keinen Eigenschutz, der den Anforderungen an eine persönliche Schutzausrüstung im Sinne der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften genügt. Ein Anspruch auf den tariflichen Erschwerniszuschlag nach dem RTV besteht deshalb beim Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske nicht.

\*§ 10 RTV lautet auszugsweise:

„§ 10 Erschwerniszuschlag

Der Anspruch auf nachstehende Zuschläge setzt voraus, dass Beschäftigte die einschlägigen Arbeitsschutzvorschriften einhalten.

Beschäftigte haben für die Zeit, in der sie mit einer der folgenden Arbeiten beschäftigt werden, Anspruch auf den nachstehend jeweils aufgeführten Erschwerniszuschlag, bezogen auf den jeweiligen Lohn des Tätigkeitsbereiches.

1. Arbeiten mit persönlicher Schutzausrüstung  
(Schutzbekleidung, Atemschutzgerät)

1.1 ...

1.2 Arbeiten, bei denen eine vorgeschriebene Atemschutzmaske verwendet wird 10 %“

[Bundesarbeitsgericht – Az. 10 AZR 41/22](#)

[Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg – Az. 17 Sa 1067/21](#)

Quelle: BAG, Pressemitteilung 27/22 vom 20. Juli 2022.



Bundesarbeitsgericht

## Annahmeverzug nach Vorlage eines negativen Corona-Tests

Erteilt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der aus einem SARS-CoV-2-Risikogebiet zurückkehrt, ein 14-tägiges Betretungsverbot für das Betriebsgelände, obwohl der Arbeitnehmer entsprechend den verordnungsrechtlichen Vorgaben bei der Einreise aufgrund der Vorlage eines aktuellen negativen PCR-Tests und eines ärztlichen Attests über Symptombefreiheit keiner Absonderungspflicht (Quarantäne) unterliegt, schuldet der Arbeitgeber grundsätzlich Vergütung wegen Annahmeverzugs.

Der Kläger ist als Leiter der Nachreinigung bei der Beklagten, die am Standort Berlin Lebensmittel für den Handel produziert, beschäftigt. Die Beklagte erstellte zum Infektionsschutz ein Hygienekonzept, das für Arbeitnehmer, die aus einem vom RKI ausgewiesenen Risikogebiet zurückkehren, eine 14-tägige Quarantäne mit Betretungsverbot des Betriebs ohne Entgeltanspruch anordnet. Die SARS-CoV-2-Eindämmungsmaßnahmenverordnung des Landes Berlin vom 16. Juni 2020 sah nach Einreise aus einem Risikogebiet grundsätzlich eine Quarantänepflicht für einen Zeitraum von 14 Tagen vor. Diese sollte jedoch nicht für Personen gelten, die über ein ärztliches Attest nebst aktuellem Laborbefund verfügen, der ein negatives Ergebnis eines PCR-Tests ausweist, der höchstens 48 Stunden vor Einreise vorgenommen wurde, und die keine Symptome einer COVID-19-Erkrankung aufweisen.

Der Kläger reiste während des ihm erteilten Urlaubs vom 11. August bis zum 14. August 2020 wegen des Todes seines Bruders in die Türkei, die zu dieser Zeit als Corona-Risikogebiet ausgewiesen war. Vor der Ausreise aus der Türkei unterzog er sich einem Corona-PCR-Test, der ebenso wie der erneute Test nach Ankunft in Deutschland negativ war. Der Arzt des Klägers attestierte ihm Symptombefreiheit. Die Beklagte verweigerte dem Kläger für die Dauer von 14 Tagen den Zutritt zum Betrieb und zahlte keine Arbeitsvergütung. Mit seiner Klage hat der Kläger Vergütung wegen Annahmeverzugs in Höhe von 1.512,47 Euro brutto verlangt. Er hat geltend gemacht, die Beklagte habe zu Unrecht die Annahme seiner Arbeitsleistung verweigert.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Berufungsgericht hat richtig erkannt, dass sich die Beklagte mit der Annahme der vom Kläger angebotenen Arbeitsleistung in Annahmeverzug befand. Das von ihr erteilte Betretungsverbot des Betriebs führte nicht zur Leistungsunfähigkeit des Klägers (§ 297 BGB), weil die Ursache der Nichterbringung der Arbeitsleistung von der Beklagten selbst gesetzt wurde. Dass ihr die Annahme der Arbeitsleistung des Klägers aufgrund der konkreten betrieblichen Umstände unzumutbar war, hat sie nicht dargelegt. Die Weisung, dem Betrieb für die Dauer von 14 Tagen ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts fernzubleiben, war außerdem unbillig (§ 106 GewO) und daher unwirksam. Die Beklagte hat dem Kläger nicht die Möglichkeit eröffnet, durch einen weiteren PCR-Test eine Infektion weitgehend auszuschließen. Hierdurch hätte sie den nach § 618 Abs. 1 BGB erforderlichen und angemessenen Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erreichen und einen ordnungsgemäßen Betriebsablauf sicherstellen können.



Bundesarbeitsgericht – Az. 5 AZR 154/22  
Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg – Az. 4 Sa 644/21

Quelle: BAG, Pressemitteilung 29/22 vom 10. August 2022.

Bundesarbeitsgericht

## Behördlich angeordnete Quarantäne während des Urlaubs

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet, um die Frage klären zu lassen, ob aus dem Unionsrecht die Verpflichtung des Arbeitgebers abzuleiten ist, einem Arbeitnehmer bezahlten Erholungsurlaub nachzugewähren, der zwar während des Urlaubs selbst nicht erkrankt ist, in dieser Zeit aber eine behördlich angeordnete häusliche Quarantäne einzuhalten hatte.

Der Kläger ist seit 1993 bei der Beklagten als Schlosser beschäftigt. Auf seinen Antrag bewilligte ihm die Beklagte acht Tage Erholungsurlaub für die Zeit vom 12. bis zum 21. Oktober 2020. Mit Bescheid vom 14. Oktober 2020 ordnete die Stadt Hagen die Absonderung des Klägers in häusliche Quarantäne für die Zeit vom 9. bis zum 21. Oktober 2020 an, weil er zu einer mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Person Kontakt hatte. Für die Zeit der Quarantäne war es dem Kläger untersagt, seine Wohnung ohne ausdrückliche Zustimmung des Gesundheitsamts zu verlassen und Besuch von haushaltsfremden Personen zu empfangen. Die Beklagte belastete das Urlaubskonto des Klägers mit acht Tagen und zahlte ihm das Urlaubsentgelt.

Der Kläger hat die auf Wiedergutschrift der Urlaubstage auf seinem Urlaubskonto gerichtete Klage darauf gestützt, es sei ihm nicht möglich gewesen, seinen Urlaub selbstbestimmt zu gestalten. Die Situation bei einer Quarantäneanordnung sei der infolge einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbar. Der Arbeitgeber müsse ihm deshalb entsprechend § 9 BUrlG, dem zufolge ärztlich attestierte Krankheitszeiten während des Urlaubs nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden dürfen, nachgewähren.

Das Landesarbeitsgericht ist dieser Auffassung gefolgt und hat der Klage stattgegeben. Für den Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts ist es entscheidungserheblich, ob es mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union im Einklang steht, wenn vom Arbeitnehmer beantragter und vom Arbeitgeber bewilligter Jahresurlaub, der sich mit einer nach Urlaubsbewilligung durch die zuständige Behörde angeordneten häuslichen Quarantäne zeitlich überschneidet, nach nationalem Recht nicht nachzugewähren ist, weil der betroffene Arbeitnehmer selbst nicht krank war.

Bundesarbeitsgericht – Az. 9 AZR 76/22 (A)  
Vorinstanz: LAG Hamm – Az. 5 Sa 1030/21

Quelle: BAG, Pressemitteilung 30/22 vom 16. August 2022.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

## Fristlose Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden bei der SAP SE

Der Kläger ist seit November 1996 bei der SAP SE (Beklagte) beschäftigt, zuletzt als Senior Controller. Er ist Mitglied des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrats und war bis zu seinem Rücktritt am 25.06.2021 dessen Vorsitzender. Ferner ist er Mitglied im SE-Betriebsrat. Von seinem Posten als Mitglied des Aufsichtsrats wurde er durch Beschluss des Amtsgerichts Mannheim vom 20.10.2021 auf Antrag des Aufsichtsrats abberufen. Im vorliegenden Verfahren streiten die Parteien über die Wirksamkeit einer außerordentlichen und fristlosen Kündigung vom 05.07.2021, zu der das Betriebsratsgremium seine Zustimmung erteilt hat.

Die Beklagte begründet diese Kündigung damit, dass der Kläger interne Protokolle von Betriebsratssitzungen gefälscht, E- Mails verändert, aus dem Betriebsratspostfach entfernt und unterdrückt habe, um einem weiteren Mitglied des Betriebsrats, der sich dem Verdacht auf Lohnbetrug ausgesetzt habe, zu helfen.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Kündigung unwirksam ist. Der Kläger räumt Eingriffe in bestimmte Dokumente ein, weist aber darauf hin, dass er diese auch wieder rückgängig gemacht und sich mehrfach entschuldigt habe.

Das Arbeitsgericht Mannheim hat mit Urteil vom 1. Dezember 2021 entschieden, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers aufgrund der außerordentlichen, fristlosen Kündigung der Beklagten geendet hat. Das Arbeitsgericht Mannheim begründet seine Entscheidung damit, dass der Kläger durch sein Verhalten seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt habe. Dadurch, dass der Kläger Daten gezielt und über einen längeren Zeitraum hinweg manipuliert habe, sei auf Seiten der Arbeitgeberin ein endgültiger Vertrauensverlust entstanden. (Az. 2 Ca 106 /21).

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers zum Landesarbeitsgericht (Az.14 Sa 1/22).

Der Berufungstermin am 11. August 2022 ist aufgrund einer außergerichtlichen Einigung der Parteien aufgehoben worden.

Quelle: LAG Baden-Württemberg, Medienmitteilungen vom 08. u. 10. August 2022.



Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

## Teilnahme am betrieblichen Sommerfest einer Klinik nur mit 2G+ und negativen Test

Eine Klinik hat für ihre Beschäftigten ein Sommerfest an einem auswärtigen Veranstaltungsort ausgerichtet. Als Zugangsregelungen legte die Klinik fest, es sei eine gültige, vollständige Impfung und/oder Genesung sowie eine Auffrischungsimpfung, falls sechs Monate seit Genesung/Grundimmunisierung vergangen sind, und ein tagesaktueller, negativer Antigen-Schnelltest erforderlich. Ein im Geschäftsbereich der IT eingesetzter Arbeitnehmer hat im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes verlangt, ihm ohne Einhaltung dieser Regelungen Zutritt zu dem Sommerfest zu gewähren.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat dies, wie bereits zuvor das Arbeitsgericht Berlin, abgelehnt und die Beschwerde des Arbeitnehmers gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Der Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf Teilnahme an dem Sommerfest ohne Einhaltung dieser Vorgaben. Eine besondere Rechtsgrundlage für die Zugangsbeschränkungen sei entgegen der Auffassung des Arbeitnehmers nicht erforderlich. Die Klinik handle nicht hoheitlich. Vielmehr sei eine Anspruchsgrundlage für den begehrten Zutritt erforderlich. Ansprüche ergäben sich schon deshalb nicht aus dem Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG), weil dieses gemäß § 3 Absatz 1 LADG auf öffentlich-rechtliche Körperschaften wie die Klinik nur anwendbar sei, soweit diese Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. Dies sei bei der Ausrichtung einer Betriebsfeier nicht der Fall. Aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) könnten sich keine Ansprüche ergeben, weil der Arbeitnehmer keine Benachteiligung aufgrund hier genannter Merkmale geltend mache. Er behaupte keine Behinderung und eine etwa aus diesem Grund nicht mögliche Impfung. Ein Anspruch ergebe sich auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Hiernach müsse eine vorgenommene Gruppenbildung bei der Gewährung von Leistungen – hier dem Zutritt zum Betriebsfest – sachlich gerechtfertigt sein. Die sachliche Rechtfertigung sei hier schon angesichts der gesetzlichen Wertung in § 20a Infektionsschutzgesetz gegeben. Hiernach gebe es für Beschäftigte in Kliniken besonderen Anlass für Schutzmaßnahmen, insbesondere auch in Form eines Impf- oder Genesenennachweises. Für das Infektionsrisiko spiele es keine Rolle, ob es um Zusammenkünfte bei der Arbeit oder anlässlich einer Betriebsfeier gehe. Ferner sei für den Erlass einer einstweiligen Anordnung ein besonderer Verfügungsgrund erforderlich, das heißt, dass dem Arbeitnehmer erhebliche Nachteile drohen, die außer Verhältnis zu einem möglichen Schaden der Klinik stünden. Solche Nachteile ergäben sich allein aufgrund einer unterbliebenen Teilnahme an einer Betriebsfeier nicht. Erst recht gelte dies in Abwägung mit möglichen Nachteilen des Klinikbetriebes im Hinblick auf Infektionsrisiken.

Gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg – Az. 6 Ta 673/22

Quelle: LAG Berlin-Brandenburg, Pressemitteilung 14/22 vom 04. Juli 2022.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

## Kündigung trotz Elternzeit

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat die Kündigung einer Arbeitnehmerin während der Elternzeit als wirksam erachtet und damit eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Potsdam bestätigt.

Die Arbeitnehmerin hat sich gegen eine von ihrer Arbeitgeberin während der Elternzeit aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochene Änderungskündigung gewandt. Das hierfür zuständige Integrationsamt hatte zuvor dieser Kündigung während der Elternzeit zugestimmt.

Bei einer Änderungskündigung handelt es sich um eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses verbunden mit dem gleichzeitigen Angebot der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen. Durch die hier angebotene Änderung sollte das Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen und mit den Aufgaben durchgeführt werden, die die Arbeitnehmerin vor Zuweisung des nach Behauptung der Arbeitgeberin weggefallenen anderweitigen Arbeitsplatzes innehatte. Die Arbeitnehmerin hat das Änderungsangebot der Arbeitgeberin abgelehnt und sich gegen die Kündigung gewandt.

Das Arbeitsgericht Potsdam hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat diese Entscheidung bestätigt. Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der ursprüngliche Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin sei durch eine zulässige unternehmerische Entscheidung weggefallen, weshalb eine Beschäftigung zu den bisherigen Bedingungen nicht mehr möglich gewesen sei. Deshalb habe die Arbeitgeberin nach der Zustimmung des Integrationsamtes der Arbeitnehmerin auch während der Elternzeit kündigen und ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen anbieten dürfen. Da die Klägerin das Änderungsangebot nicht angenommen hat, wurde das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung beendet.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht hat das Landesarbeitsgericht nicht zugelassen.

[Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg - Az. 16 Sa 1750/21](#)

Quelle: LAG Berlin-Brandenburg, Pressemitteilung 15/22 vom 06. Juli 2022.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

## Aufnahme in Wählerliste

Das Arbeitsgericht Berlin hat durch Beschluss vom 14. Juli 2022 – 38 BVGa 6553/22 – den Antrag zurückgewiesen, dem Wahlvorstand aufzugeben, näher benannte 24 Personen aus dem Bereich Staff des Hub Berlin in die Wählerliste der Betriebsratswahl im Betrieb Takeaway Express GmbH Berlin aufzunehmen. Der Antrag ist damit begründet worden, dass es sich bei diesem Personenkreis um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen handele, die dem Betrieb zugehören würden.

Mit Beschluss vom 25.07.2022 hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg – 8 Ta 793/22 – die gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts gerichtete sofortige Beschwerde nach mündlicher Anhörung zurückgewiesen.

Das LAG hat zwar die Auffassung vertreten, dass es zulässig sein kann, fehlerhafte Handlungen des Wahlvorstandes auch im Vorfeld der Betriebsratswahl noch gerichtlich zu korrigieren (im Anschluss an LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 14. Dezember 2021 – 21 TaBVGa 1658/21). Ein Verfügungsgrund ist danach dann gegeben, wenn durch die Korrektur des Wahlfehlers eine erfolgreiche Wahlanfechtung mit Sicherheit ausgeschlossen werden kann, wobei es auch auf rechtliche Unsicherheiten ankommt. Die Aufnahme in die Wählerliste wäre im Zeitpunkt der Entscheidung der Beschwerdekammer zwar gemäß § 4 Abs. 3 Satz 2 WO noch möglich gewesen. Selbst wenn dem Wahlvorstand durch gerichtlichen Beschluss aufgegeben werden würde, die Beteiligten zu 1) bis 24) in die Wählerliste aufzunehmen, würde das jedoch nicht dazu führen, dass durch die Korrektur des Wahlfehlers eine erfolgreiche Wahlanfechtung mit Sicherheit ausgeschlossen werden kann. Denn, wie aus dem Verfahren 38 BVGa 6883/22 folgt, in dem erstinstanzlich der Antrag zurückgewiesen worden ist, ist zwischen den Beteiligten ein weiterer – möglicher – Fehler des Wahlvorstandes, nämlich die Nichtzulassung eines Wahlvorschlages, streitig. Insbesondere schließe der erklärte Rechtsmittelverzicht in jenem Verfahren nicht eine auf die Nichtaufnahme des Wahlvorschlages gestützte Wahlanfechtung aus. Danach fehlt es an dem erforderlichen Verfügungsgrund. Es müsse daher dabeibleiben, dass die Nichtaufnahme der Beteiligten zu 1) bis 24) – ggfs. zusammen mit der Überprüfung der Behandlung des Wahlvorschlages – dem Anfechtungsverfahren gemäß § 19 BetrVG vorbehalten bleibe.

[Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg - Az. 8 Ta 793/22.](#)

Quelle: LAG Berlin-Brandenburg, Pressemitteilung 16/22 vom 26. Juli 2022.



AdobeStock\_83729779.jpeg

Landesarbeitsgericht Düsseldorf

## Keine höhere Sozialplanabfindung für Gewerkschaftsmitglieder

Die Klägerin war seit dem 03.04.2000 bei der Beklagten, einer Servicegesellschaft aus dem Bereich der Luftfahrt, beschäftigt. Im Zuge der zweiten größeren Personalanpassungsmaßnahme wurde ihr Arbeitsverhältnis betriebsbedingt zum 30.06.2020 gekündigt.

Bereits im Jahre 2017 hatte die Beklagte einen Personalabbau durchgeführt. Nach dem seinerzeit vereinbarten Sozialplan vom 06.12.2017 berechnete sich die Abfindung für die gekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie folgt: „Betriebszugehörigkeit x Monatsbrutto x 0,9“. Außerdem war - mündlich - vereinbart worden, dass Mitglieder der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) einen erhöhten Abfindungsfaktor von 1,0 erhalten, wenn sie keine Kündigungsschutzklage erheben.

Im Rahmen der zweiten Personalanpassung im Jahre 2019 hat die Beklagte mit ihrem Betriebsrat im Interessenausgleich vom 10.12.2019 vereinbart, dass der bereits bestehende Sozialplan vom 06.12.2017 auch hierfür Anwendung findet. Auf der Grundlage einer weiter abgeschlossenen Betriebsvereinbarung zur Kündigungsabwicklung sollten die Beschäftigten zusätzlich zur Sozialplanabfindung 5.000,00 Euro erhalten, wenn sie keine Kündigungsschutzklage erheben.

Nach Auszahlung der Abfindung auf der Basis eines Abfindungsfaktors von 0,9 verlangt die Klägerin mit ihrer Klage einen um den Faktor 0,1 erhöhten Abfindungsbetrag. Sie behauptet, sie sei Mitglied der Gewerkschaft NGG. Der Geschäftsführer der Beklagten habe im Rahmen einer Betriebsratssitzung am 18.09.2019 zugesagt, dass die Gewerkschaftsmitglieder wie im Jahre 2017 einen erhöhten Abfindungsbetrag erhalten würden. Am 23.09.2019 habe zudem die Geschäftsführerin der NGG die Belegschaft auf einer Betriebsversammlung über diese Vereinbarung informiert und der anwesende Geschäftsführer der Beklagten habe dazu geschwiegen. Die Beklagte bestreitet mit Nachdruck eine höhere Sozialplanabfindung für Gewerkschaftsmitglieder zugesagt zu haben.

Die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hat ebenso wie das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Die Gewerkschaftsmitglieder haben selbst auf der Grundlage des Vortrags der Klägerin keinen Anspruch auf eine um den Faktor 0,1 erhöhte Sozialplanabfindung. Etwaige Erklärungen der Arbeitgeberin in der Betriebsratssitzung vom 18.09.2019 haben sich allenfalls an den Betriebsrat gerichtet. Mangels Einhaltung der für Betriebsvereinbarungen erforderlichen Schriftform (§ 77 Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 BetrVG) kann die von der Beklagten bestrittene Zusage zu keinen Rechtsansprüchen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen. In der Äußerung der Geschäftsführerin der NGG auf der Betriebsversammlung liegt keine die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begünstigende Gesamtzusage. Eine Gesamtzusage ist die an alle Beschäftigten des Betriebs oder einen bestimmten Teil von ihnen gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Daran fehlt es. Der Geschäftsführer der Beklagten hat zu dem entscheidenden Punkt geschwiegen. Darin liegt keine Willenserklärung. Es ist nicht erkennbar, dass die Geschäftsführerin der NGG als Vertreterin der Beklagten aufgetreten ist und rechtsverbindliche Erklärungen für sie abgegeben hat. Sie hat in der Betriebsversamm-

lung nur eigene Erklärungen abgegeben, aber nicht im Namen der Beklagten gehandelt. Auch die Voraussetzungen einer Vollmacht sind nicht gegeben.

Das Landesarbeitsgericht hat heute in sieben weiteren verbundenen Sachen die Klagen abgewiesen. Die Revision ist nicht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf – Az. 1 Sa 991/21  
Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf – Az. 10 Ca 2167/21

Quelle: LAG Düsseldorf, Pressemitteilung vom 29. Juni 2022.

Landesarbeitsgericht Hessen

## **Pflegepersonal - Keine Pflicht, nicht geimpftes Pflegepersonal in Seniorenheim zu beschäftigen**

**Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hat in zwei Verfahren auf einstweiligen Rechtsschutz die Anträge von in der Pflege tätigen Klägern abgewiesen.**

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hat in zwei Verfahren auf einstweiligen Rechtsschutz die Anträge von in der Pflege tätigen Klägern abgewiesen. Diese werden von ihrer Arbeitgeberin nicht mehr in deren Seniorenheim eingesetzt. Daher verlangten die Kläger durch Eilanträge, dass sie zunächst weiter beschäftigt werden müssten.

Die Kläger haben sich nicht gegen SARS-CoV-2 impfen lassen. Die Betreiberin des Seniorenheims hat ihre Pflegekräfte seit 16. März 2022 freigestellt. Dies begründete sie mit der seit 15. März 2022 bestehenden Pflicht nach § 20 a Infektionsschutzgesetz (IfG), wonach Personen, die in Einrichtungen zur Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen arbeiten, über einen Impfnachweis oder z.B. einen Genesenennachweis verfügen müssen. Hiergegen hatten die Klägerin Eilverfahren bei dem Arbeitsgericht Gießen geklagt.

Das Arbeitsgericht Gießen hatte die Anträge mit Urteilen vom 12. April 2022 abgewiesen. Das LAG als Berufungsgericht hat diese Urteile heute bestätigt. Die Arbeitnehmer hätten keinen Anspruch darauf, in ihrem Arbeitsverhältnis beschäftigt zu werden. Der erforderliche Impfnachweis wirke wie eine berufliche Tätigkeitsvoraussetzung. Bei der Abwägung der Interessen habe die Arbeitgeberin die Arbeitnehmer freistellen dürfen. Das schützenswerte Interesse der Bewohnerinnen und Bewohner des Seniorenheims, vor einer Gefährdung ihrer Gesundheit und ihres Lebens bewahrt zu werden, überwiege das Interesse der Pflegekräfte, ihre Tätigkeit ausüben zu können.

Die Entscheidungen des LAG sind rechtskräftig. Eine Revision zum Bundearbeitsgericht (BAG) ist in Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nicht möglich.

Landesarbeitsgericht Hessen - Az. 5 SaGa 728/22 u. Az. 7 SaGa 729/22

Quelle: LAG Hessen, Pressemitteilung vom 11. August 2022.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

## Schadensersatz wegen diskriminierender Stellenanzeige in Ebay-Kleinanzeigen

Eine Bewerbung über das Internetportal Ebay-Kleinanzeigen reicht aus, um als Bewerber im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu gelten.

Wer sich auf eine Stellenanzeige im Internetportal „Ebay-Kleinanzeigen“ über die dortige Chat-Funktion bewirbt, genießt den Status eines Bewerbers. Das Einreichen weiterer Unterlagen ist nicht erforderlich. Angesichts des Anzeigentextes und der Antwort der Arbeitgeberin im Chat war klar, dass der Kläger aufgrund seines Geschlechts benachteiligt worden ist. Deshalb steht ihm eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern zu. Dies hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein am 21. Juni 2022 entschieden (2 Sa 21/22) und damit eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Elmshorn abgeändert, die dem Kläger keinen Bewerberstatus eingeräumt und damit auch keine Entschädigung zugesprochen hatte (4 Ca 592 a/21, Urteil vom 16. Dezember 2021). Der in Nordrhein-Westfalen wohnende Kläger hatte sich auf die in Ebay-Kleinanzeigen veröffentlichte Stellenanzeige des im Kreis Steinburg ansässigen Unternehmens beworben. In dessen Anzeige heißt es wörtlich:

„Sekretärin gesucht!

Beschreibung:  
Wir suchen eine Sekretärin ab sofort.

Vollzeit/Teilzeit  
Es wäre super, wenn sie Erfahrung mitbringen. ...“

Der Kläger antwortete dem Unternehmen über die Chat-Funktion u.a. mit folgenden Worten:

„Hallo, ich habe gerade auf Ebay Kleinanzeigen ihre Stellenausschreibung gefunden, womit Sie eine Sekretärin suchen. Ich suche derzeit eine neue Wohnung im Umkreis und habe Interesse an Ihrer Stelle. Ich habe Berufserfahrung im Büro und kenne mich mit Word und Excel und Gesetzen gut aus. Lieferscheine und Rechnungen kann ich auch schreiben und sonst typische Arbeiten einer Sekretärin, die sie fordern.

Ich bewerbe mich hiermit auf ihrer Stelle. ...“

Das Unternehmen antwortete schließlich mit folgenden Worten:

„...vielen Dank für Interesse in unserem Hause. Wir suchen eine Dame als Sekretärin. Wir wünschen Ihnen alles Gute Vielen Dank. ...“

Der Kläger machte gegenüber dem Unternehmen eine Entschädigung von drei Bruttomonatsgehältern geltend und war damit vor dem Landesarbeitsgericht erfolgreich.



AdobeStock\_194436676.jpeg



Das Landesarbeitsgericht hält den für die Geltendmachung von Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG erforderlichen Bewerberstatus für gegeben. Wer eine Stellenanzeige in Ebay Kleinanzeigen veröffentlicht, muss damit rechnen, dass sich die Bewerber über die Ebay-Kleinanzeigen-Chatfunktion bewerben und nicht auf klassische Weise schriftlich unter Beifügung von Bewerbungsunterlagen. Ein inhaltliches Mindestmaß an Angaben zur Person des Bewerbers wird gesetzlich nicht gefordert. Die Person des Bewerbers muss identifizierbar sein.

Die Bewerbung des Klägers war nicht rechtsmissbräuchlich. An eine solche Annahme werden hohe Anforderungen gestellt: Es müssen im Einzelfall besondere Umstände vorliegen, die ausnahmsweise den Schluss auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten rechtfertigen. Das von der Beklagten Vorgetragene reichte dafür nicht aus.

Im Hamburger Umland ist unter Beachtung der laufenden Stellenangebote für eine Sekretärin in Vollzeit ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von EUR 2.700,00 zu zahlen, sodass die Klage in Höhe von EUR 7.800,00 (drei Gehälter á EUR 2.600,00) nicht überzogen war.

Die Revision ist nicht zugelassen worden.

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig.

[Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein – Az. 2 Sa 21/22](#)  
[Vorinstanz: Arbeitsgericht Elmshorn – Az. 4 Ca 592 a/21](#)

Quelle: LAG Schleswig-Holstein, Pressemitteilung vom 20. Juli 2022.

Arbeitsgericht Kiel

## Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

**Eine Reise in ein Hochrisikogebiet mit geringerer Inzidenz als in Deutschland führt zu keiner selbstverschuldeten Arbeitsunfähigkeit.**

Wer seinen Urlaub in einem als Corona-Hochrisikogebiet ausgewiesenen Land verbringt und im Anschluss an Corona erkrankt, hat seine Erkrankung nicht im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz verschuldet, wenn die Inzidenz im gleichen Zeitraum am Wohn- und Arbeitsort bzw. in Deutschland höher liegt. Die Wertung des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG (Infektionsschutzgesetz) findet keine Anwendung. Dies hat das Arbeitsgericht Kiel am 27. Juni 2022 entschieden (5 Ca 229 f/22).

Die dreifach geimpfte Klägerin reiste im Januar/Februar 2022 in die Dominikanische Republik. Diese war vom Robert-Koch-Institut im Januar 2022 als Hochrisikogebiet ausgewiesen worden. Am Abflugtag lag dort die Inzidenz bei 377,7 und in Deutschland bei 878,9. Rund eine Woche nach Beendigung der Reise war die Inzidenz in der Dominikanischen Repub-

lik auf 72,5 gefallen und in Deutschland auf 1.465,4 gestiegen. Im direkten Anschluss an die Reise wurde die Klägerin positiv auf Corona getestet und legte der Arbeitgeberin eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Diese erkannte die Beklagte nicht an und leistete für den ausgewiesenen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung. Die Klägerin sei mangels Symptome nicht arbeitsunfähig gewesen und habe die Erkrankung durch ihren Reiseantritt schuldhaft herbeigeführt. Mit ihrer Klage macht die Klägerin vor Gericht erfolgreich Entgeltfortzahlung geltend.

Das Arbeitsgericht führt aus, dass ein Arbeitnehmer auch dann arbeitsunfähig ist, wenn er symptomlos Corona-positiv getestet ist und nicht im Homeoffice tätig sein kann. Im Übrigen lässt die Information der Klägerin an die Arbeitgeberin, dass es ihr ganz gut gehe, den hohen Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht entfallen. Die gegen die Klägerin angeordnete Quarantäne schließt den Entgeltfortzahlungsanspruch nicht aus. Insbesondere hat die Klägerin ihre Arbeitsunfähigkeit auch nicht verschuldet. Dies setzt einen groben Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen voraus. Dies entspricht nicht der Wertung des § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG. Jedenfalls dann, wenn die Inzidenzwerte im Urlaubsgebiet nicht deutlich über den Inzidenzwerten des Wohn- und Arbeitsortes bzw. der Bundesrepublik Deutschland liegen, verstößt der Arbeitnehmer nicht in grober Weise gegen sein Eigeninteresse. Die Reise in das Hochrisikogebiet geht in diesen Fällen nicht über das allgemeine Lebensrisiko hinaus.

Die Berufung ist wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen worden.

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig.

[Arbeitsgericht Kiel – Az. 5 Ca 229 f/22](#)

Quelle: LAG Schleswig-Holstein, Pressemitteilung vom 20. Juli 2022.

Arbeitsgericht Mönchengladbach

## **Verfahren zur Einsetzung eines Wahlvorstandes für die Wahl eines Betriebsrates bei einem Discounter**

### **Verfahren zur Einsetzung eines Wahlvorstandes für die Wahl eines Betriebsrates bei einem Discounter**

In Betrieben, in denen noch kein Betriebsrat existiert, wird gemäß der gesetzlichen Regelung der Wahlvorstand, der für die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen zum Betriebsrat zuständig ist, in einer Betriebsversammlung gewählt. Findet trotz entsprechender Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, bestellt ihn das Arbeitsgericht gemäß § 17 Abs. 4 des Betriebsverfassungsgesetzes auf Antrag mindestens dreier Beschäftigter.

Auf einen entsprechenden Antrag vierer Arbeitnehmer der Regionalgesellschaft eines Discounters mit Sitz in Dormagen hat das Arbeitsgericht Mönchengladbach mit Beschluss vom heutigen Tage einen Wahlvorstand bestehend aus drei Arbeitnehmern eingesetzt und zwei weitere Arbeitnehmer zu Ersatzmitgliedern bestellt.

Zur Begründung führte das Gericht aus, Voraussetzung für die gerichtliche Einsetzung sei allein, dass ein Wahlvorstand trotz Durchführung einer Betriebsversammlung nicht gewählt worden sei. Dies sei hier der Fall, weil trotz zweier Betriebsversammlungen am 14.04.2022 und 16.08.2022 ein Wahlvorstand unstreitig nicht gewählt worden sei. Die Gründe, aus denen die Wahl gescheitert sei, spielten für die gerichtliche Entscheidung hingegen keine Rolle.

Über den Termin hatte die Neuß-Grevenbroicher Zeitung am 17.08.2022 berichtet.

[Arbeitsgericht Mönchengladbach - Aktenzeichen 5 BV 20/22](#)

Quelle: ArbG Mönchengladbach, Pressemitteilung vom 19. August 2022.

Arbeitsgericht Siegburg

## **Täuschung über Corona-Impfstatus rechtfertigt fristlose Kündigung**

**Täuscht ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber über seinen Impfstatus durch Vorlage eines falschen Impfnachweises, kann eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein.**

Der 46-jährige Kläger war bei der Beklagten seit 2006 als Monteur beschäftigt. Im streitgegenständlichen Zeitraum durfte aufgrund der Gesetzeslage der Betrieb nur von Geimpften, Genesenen oder Negativgetesteten betreten werden. Im November 2021 legte der Kläger negative Tests vor, da er nach seinen Angaben nicht geimpft sei. Nach einer Erkrankung Anfang Dezember legte er plötzlich einen Barcode zum Nachweis einer Impfung vor. Aus diesem ergab sich, dass er bereits im Juli 2021 zum zweiten Mal geimpft worden sei. Eine Erklärung hatte der Kläger für sein Verhalten nicht. Die Beklagte kündigte ihm daraufhin wegen Vorlage eines gefälschten Impfnachweises fristlos. Hiergegen erhob er Kündigungsschutzklage.

Mit Urteil vom 23.06.2022 wies das Arbeitsgericht Siegburg die Klage ab. Die fristlose Kündigung hielt es für gerechtfertigt. Der wichtige Kündigungsgrund lag nach Auffassung der Kammer darin, dass der Kläger über seinen Impfstatus getäuscht und damit erheblich gegen die sich aus § 241 Abs. 2 BGB ergebenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Beklagten verstoßen und deren Vertrauen in seine Redlichkeit zerstört habe. Die Kammer ging davon aus, dass der Kläger tatsächlich nicht geimpft sei. Er hätte vortragen müssen, wann er sich wo haben lassen. Stattdessen habe er lediglich ausgeführt, keine Angaben dazu machen zu wollen. Dabei wäre ihm dies angesichts der Daten in sei-

nem Impfpass ohne weiteres möglich gewesen. Damit sei als unstreitig anzusehen, dass der Kläger nicht geimpft sei. Damit stelle sein Versuch, durch Vorlage eines unrichtigen Impfnachweises seinen Zutritt zum Betrieb zu erwirken, ohne einen tagesaktuell negativen Corona-Test vorlegen zu müssen, eine massive Pflichtverletzung dar.

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

Die Entscheidung kann demnächst in der Rechtsprechungsdatenbank NRW <http://www.nrw.de/> unter Eingabe des Aktenzeichens (3 Ca 2171/21) aufgerufen werden.

[Arbeitsgericht Siegburg – Az. 3 Ca 2171/21](#)

Quelle: ArbG Siegburg, Pressemitteilung 4/2022 vom 26. Juli 2022.

Arbeitsgericht Siegburg

## **Fristlose Kündigung wegen unterschlagener Trinkgelder**

**Behält ein Arbeitnehmer Trinkgelder für sich, die zur Verteilung auf alle Mitarbeiter bestimmt sind, begeht er dadurch eine schwere Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber ist dann gerechtfertigt.**

Der Kläger war bei der Beklagten seit 7 Jahren als Kfz-Technikmeister beschäftigt. Im Betrieb wurden größere Trinkgeldbeträge vereinnahmt, wenn Schrotthändler entsorgtes Material abholten und dies durch Zahlung in die Trinkgeldkasse vergüteten. Ein Schrotthändler übergab dem Kläger am 14.01.2022 einen Betrag von 235 € für die Trinkgeldkasse. Dieser legte davon 70 € in die Kasse und behielt 165 €. Als die Beklagte hiervon Kenntnis erlangte, kündigte sie dem Kläger mit Schreiben vom 28.01.2022 fristlos. Hiergegen erhob er Kündigungsschutzklage.

Mit Urteil vom 14.07.2022 wies das Arbeitsgericht Siegburg die Klage ab. Die fristlose Kündigung hielt es für gerechtfertigt. Der wichtige Kündigungsgrund lag nach Auffassung der Kammer darin, dass der Kläger zu Unrecht 165 € für sich einbehalten und nicht in die Trinkgeldkasse abgeführt und somit seinen Kollegen vorenthalten habe. Dies stelle eine ganz erhebliche Pflichtverletzung dar. Die Einlassungen des Klägers im Prozess glaubte ihm die Kammer nicht. Der Kläger behauptete im Kammertermin, er habe die 165 € für den Verkauf einer Metallwerkbank erhalten. Der Kläger habe aber weder den Typ der vermeintlich verkauften Werkbank benennen, noch dem Gericht sagen können, wie schwer die Werkbank ungefähr gewesen sei. Erst nachdem er durch das Gericht darauf aufmerksam gemacht wurde, dass sein Sachvortrag nicht glaubhaft sei, da bei einem derzeitigen Metallschrottpreis von circa 27 Cent pro Kilogramm die Metallwerkbank über 600 Kilo gewogen haben müsste, änderte der Kläger seine Einlassung „tröpfchenweise“ und behauptete, auch andere Dinge veräußert zu haben. Das Gericht wertete dies als Schutzbehauptungen. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Die Entscheidung kann demnächst in der Rechtsprechungsdatenbank NRW <http://www.nrwe.de/> unter Eingabe des Aktenzeichens (5 Ca 413/22) aufgerufen werden.

Arbeitsgericht Siegburg – Az. 5 Ca 413/22

Quelle: ArbG Siegburg, Pressemitteilung 5/2022 vom 02. August 2022.

Gemeinsamer Bundesausschuss

Corona-Sonderregelung

## Telefonische Krankschreibung bei leichten Atemwegserkrankungen ab sofort wieder möglich

**Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat angesichts steigender Infektionszahlen die Corona-Sonderregelung für eine telefonische Krankschreibung wieder aktiviert.**

Die Corona-Sonderregelung gilt vorerst befristet bis 30. November 2022. Durch die Sonderregelung können Versicherte, die an leichten Atemwegserkrankungen leiden, telefonisch bis zu 7 Tage krankgeschrieben werden. Niedergelassene Ärztinnen und Ärzte müssen sich dabei persönlich vom Zustand der Patientin oder des Patienten durch eine eingehende telefonische Befragung überzeugen. Eine einmalige Verlängerung der Krankschreibung kann telefonisch für weitere 7 Kalendertage ausgestellt werden.

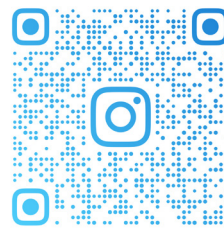
Hierzu erklärt Prof. Josef Hecken, unparteiischer Vorsitzender des G-BA: „Die Corona-Infektionszahlen sind nach einem Abflachen im Frühjahr 2022 wieder angestiegen. Gleichzeitig steht uns in den kommenden Monaten die Erkältungs- und Grippezeit bevor. Mit dem Wiedereinsetzen der telefonischen Krankschreibung folgt der G-BA dem Leitsatz: Vorsicht statt unnötiger Risiken. Wir wollen volle Wartezimmer in Arztpraxen und das Entstehen neuer Infektionsketten vermeiden. Mit dem Reaktivieren der telefonischen Krankschreibung haben wir in den nächsten Monaten eine einfache, erprobte und vor allem bundesweit einheitliche Lösung. Die Regelung schützt vor allem die besonders gefährdeten Risikogruppen wie Ältere oder chronisch Kranke, die dringend regelmäßig zum Arzt müssen, vor vermeidbaren und für sie besonders bedrohlichen Infektionen. Die Corona-Sonderregelung wird derzeit auch deshalb nochmals gebraucht, weil Videosprechstunden, die ja ebenfalls einen persönlichen Kontakt vermeiden, noch nicht überall angeboten werden.“

Inkrafttreten zum 4. August 2022

Der Beschluss tritt nach Nichtbeanstandung durch das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und Veröffentlichung im Bundesanzeiger mit Wirkung vom 4. August 2022 in Kraft.

Quelle: G-BA, Pressemitteilung vom 04. August 2022.

Immer gut informiert bleiben. Folge uns auf Twitter und Instagram!



CGM\_BUND

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)



AdobeStock\_92985587.jpeg