

## 13 relevante arbeitsrechtliche Entscheidungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie

Nachdem uns die Covid-19-Pandemie mittlerweile ein gutes Jahr beschäftigt, gibt es erste Entscheidungen zu arbeitsrechtlichen Fragen, die mit der Covid-19-Pandemie zusammenhängen. Die nachfolgende Sammlung aus dreizehn relevanten, arbeitsrechtlichen Entscheidungen soll Ihnen wichtige Informationen an die Hand geben und dabei helfen, die Chancen, Möglichkeiten, aber auch Risiken der dort im Einzelnen aufgeführten Maßnahmen zu erkennen. Diese betreffen sowohl prozessuale Fragen als auch solche des kollektiven und Individual-Arbeitsrechts.

### I. Wegfall der mündlichen Verhandlung aufgrund pandemiebedingter Einschränkungen

In arbeitsgerichtlichen Verfahren kann auch bei Zurückweisung eines Antrags auf Erlass einer einstweiligen Verfügung ohne mündliche Verhandlung durch den Vorsitzenden entschieden werden, wenn eine solche insbesondere wegen der pandemiebedingten Umstände nicht kurzfristig anberaumt werden kann und die Sache besonders dringlich ist.

- *vgl. ArbG Rostock, Beschluss vom 25.03.2020 - 4 Ga 06/20 - = NZA-RR 2020, 437 (437), Leitsatz -*

### II. Homeoffice-Anordnung verstößt nicht gegen den Anspruch auf amtsangemessene Beschäftigung

Der Anspruch von Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung wird nicht durch die Anordnung verletzt, vorübergehend Dienst im Homeoffice zu leisten.

- *vgl. VerwG Berlin, Beschluss vom 14.04.2020 - VG 28L 119/20 -*

### III. Mitbestimmungswidrige Kameraüberwachung zur Corona-Abstandsmessung

Die derzeitige Covid-19-Pandemie rechtfertigt es nicht, dass ein Arbeitgeber die bei ihm aufgrund einer Betriebsvereinbarung installierten Überwachungskameras nunmehr auch zu dem Zweck nutzt, die Einhaltung der Corona-Abstandsregelungen durch die Arbeitnehmer zu überwachen, indem zwar verpixelte, aber nicht-anonymisierte Bilder von Arbeitnehmern an eine konzernangehörige Gesellschaft im europäischen Ausland übermittelt werden. Geschieht dies ohne Zustimmung des Betriebsrats oder ohne entsprechenden Spruch der Einigungsstelle, ist ein betriebsverfassungsrechtlicher Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber wegen mitbestimmungswidrigen Verhaltens zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer gegeben.

- *vgl. ArbG Wesel, Beschluss vom 24.04.2020 - 2 BVGa 04/20 - = ZD 2020, 368, red. Leitsatz -*

#### **IV. Mitbestimmung bei der Rückkehr aus dem Lockdown - Rechtsqualität des Arbeitsschutzstandards Covid-19**

Der Betriebsrat kann nicht verlangen, den Betrieb zu schließen, bis eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung nach dem neuem Arbeitsschutzstandard Covid-19 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 16.04.2020 getroffen worden ist. Der BMAS-Erlass sieht die Rechtsfolge der Betriebsschließung bis zum Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien nicht vor.

Bei dem Regelwerk handelt es sich auch nicht um eine Maßnahme des Gesundheitsschutzes i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, da der Erlass keine Rechtsnorm ist.

- *vgl. ArbG Hamm, Beschluss vom 04.05.2020 - 2 BVGa 02/20 - = ArbR 2020, 401, red. Leitsatz -*

#### **V. Kein Anspruch auf Erbringung der Tätigkeit im Homeoffice oder Einzelbüro**

Allein die Feststellungen in einem ärztlichen Attest (hier für einen 63-jährigen Arbeitnehmer) während der Covid-19-Pandemie gewähren keinen Anspruch eines Arbeitnehmers auf Erbringung seiner Tätigkeit im Homeoffice oder einem Einzelbüro, solange hierfür eine vertragliche oder gesetzliche Regelung fehlt.

Es obliegt dem Arbeitgeber, gemäß § 618 BGB ermessensgerecht die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Diese können auch die Zuweisung eines Büros mit mehreren Mitarbeitern umfassen, wenn die entsprechenden Schutzmaßnahmen getroffen werden.

- *vgl. ArbG Augsburg, Endurteil vom 07.05.2020 - 3 Ga 09/20 - = BeckRS 2020, 11711, Leitsätze -*

#### **VI. Pflicht zum Abhalten von Präsenzunterricht auch für einen 62-jährigen Lehrer**

Ein 62-jähriger Lehrer kann trotz seines Alters zum Präsenzunterricht an einer Berufsschule mit Förderunterricht während der Covid-19-Pandemie verpflichtet werden.

Die Schulen haben einen Ermessensspielraum, wie sie den Gefahren der Covid-19-Pandemie begegnen wollen. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte, vorab zu entscheiden, welcher Lehrer wie eingesetzt werden kann. Im konkreten Fall kommt hinzu, dass der betroffene Lehrer Einzelunterricht in einem 25 m<sup>2</sup> großen Raum erteilen sollte, in dem nach Einschätzung des Gerichts hinreichender Abstand gewahrt werden konnte.

- *vgl. ArbG Mainz, Beschluss vom 08.06.2020 - 4 Ga 10/20 - = BeckRS 2020, 12262 -*

#### **VII. Gesamtbetriebsratssitzung kann während der Covid-19-Pandemie als Präsenzsitzung abgehalten werden**

Stehen geheim durchzuführende Wahlen an, kann eine Gesamtbetriebsratssitzung auch als Präsenzsitzung durchgeführt werden, wenn die nötigen Schutzmaßnahmen durchgeführt werden. Ob für zukünftige Sitzungen, insbesondere für solche ohne anstehende Wahlen, etwas Anderes gilt, ließ das Landesarbeitsgericht mit der Begründung offen, es müsse stets eine Abwägung im Einzelfall erfolgen. Infolgedessen wurde ein Antrag des Gesamtbetriebsrats zurückgewiesen, der auf eine generelle Erlaubnis von Präsenzsitzungen abzielte.

- *vgl. LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 24.08.2020 - 12 TaBVGa 1015/20 - = NZA-RR 2020, 647 –*

### **VIII. Keine Untersagung einer Nebentätigkeit als Krankenpfleger in der Intensivpflege**

Der klagende Arbeitnehmer ist bei der Arbeitgeberin, einem großen Krankenhaus, langjährig als Krankenpfleger in der Intensivpflege tätig. Zuletzt wurde der Kläger als Patientenmanager mit regelmäßigen Arbeitszeiten von Montag bis Freitag eingesetzt. Er teilte der Arbeitgeberin mit, er beabsichtige für eine Zeitarbeitsfirma an Samstagen und Sonntagen als geringfügig Beschäftigte Krankenpflegekraft auf Intensivstationen zu arbeiten. Die Arbeitgeberin lehnte dies ab und führte zur Begründung unter Anderem aus, die besondere Lage in der Pandemie mit Ansteckungsgefahren stünde der Nebentätigkeit entgegen. Sie bot dem Kläger an, Dienste in ihrem Intensivbereich im Rahmen einer Nebenabrede wahrzunehmen.

Das Landesarbeitsgericht hat wie das Arbeitsgericht zuvor keinen Grund gesehen, die beabsichtigte Nebentätigkeit zu untersagen. Der Kläger könne sowohl im Rahmen seiner Tätigkeit für die Arbeitgeberin als auch im Rahmen der angestrebten Nebentätigkeit mit an Covid-19 erkrankten Patientinnen und Patienten in Kontakt kommen. Anhaltspunkte für eine fehlende Einhaltung der erforderlichen Schutzmaßnahmen in den Krankenhäusern, in denen der Kläger im Rahmen seiner Nebentätigkeit eingesetzt werden sollte, seien nicht gegeben gewesen.

- *vgl. LAG Berlin- Brandenburg, Urteil vom 01.09.2020 - 16 Sa 2073/19 -*

### **IX. Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes bei der Arbeit als Flugsicherheitsassistentin**

Das Arbeitsgericht Berlin hat in einem einstweiligen Verfügungsverfahren eine Pflicht zum Tragen eines vom Arbeitgeber bereitgestellten Mund-Nasen-Schutzes bestätigt. Eine Arbeitnehmerin hatte geltend gemacht, bei ihrer Arbeit als Flugsicherheitsassistentin am Flughafen statt dieses Mund-Nasen-Schutzes einen Gesichtsschutzschirm zu tragen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes abgewiesen. Den Arbeitgeber treffe die Pflicht, die Beschäftigten und das Publikum am Flughafen vor Infektionen zu schützen. Ein Gesichtsvisioner sei für den Schutz Dritter weniger geeignet als der hier vorgeschriebene Mund-Nasen-Schutz. Dass ihr das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes aus gesundheitlichen Gründen nicht zumutbar sei, habe die Arbeitnehmerin nicht ausreichend glaubhaft gemacht.

- *vgl. ArbG Berlin, Urteil vom 15.10.2020 - 42 Ga 13034/20 -*

### **X. Fristlose Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit**

Eine fristlose Änderungskündigung mit dem Ziel, eine Einführung von Kurzarbeit zu ermöglichen, kann im Einzelfall als betriebsbedingte Änderungskündigung nach § 626 BGB gerechtfertigt sein.

Die Rechtsprechungsgrundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur reinen Entgeltreduzierung durch Änderungskündigung sind auf eine Änderungskündigung zur Einführung von Kurzarbeit nicht übertragbar.

Für die Frage der Verhältnismäßigkeit der Kündigung sind insbesondere eine entsprechende Ankündigungsfrist und eine Begrenzung der Dauer der (möglichen) Kurzarbeit von Bedeutung sowie der Umstand, dass Kurzarbeit nur dann eingeführt werden kann, wenn die entsprechenden Voraussetzungen zur Gewährung von Kurzarbeitergeld auch in der Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin vorliegen.

- *vgl. ArbG Stuttgart, Urteil vom 22.10.2020 - 11 Ca 2950/20 - = BeckRS 2020, 30043, Leitsätze -*

### **XI. Keine betriebsbedingte Kündigung wegen Covid-19**

Betreffend betriebsbedingte Kündigungen hat das Arbeitsgericht Berlin in mehreren Entscheidungen festgestellt, dass allein ein Hinweis auf „Corona“ oder einen Umsatzrückgang aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht ausreicht, um eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen.

Der Arbeitgeber muss nach diesen Entscheidungen vielmehr anhand seiner Auftrags- und Personalplanung im Einzelnen darstellen, dass nicht nur eine kurzfristige Auftragsschwankung vorliegt, sondern ein dauerhafter Auftragsrückgang zu erwarten ist. Wird im Betrieb Kurzarbeit geleistet, spricht dies gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf (**Urteil vom 05.11.2020 - 38 Ca 4569/20 -**). Die Erklärung, es habe einen starken Umsatzrückgang gegeben und man habe nicht anders auf denselben reagieren können als eine Anzahl von Kündigungen auszusprechen, ist ebenfalls keine ausreichende Begründung zur Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung (**Urteile vom 25.08.2020 - 34 Ca 6664/20 -**, - **34 Ca 6667/20 -**, - **34 Ca 6668/20 -**).

- *vgl. Fachdienst Arbeitsrecht, Aktuelle Nachrichten - = FD-ArbR 2021, 435020 -*

### **XII. Keine Kurzarbeit ohne wirksame Vereinbarung**

Der Arbeitgeber darf einseitig Kurzarbeit nur anordnen, wenn dies individualvertraglich, durch Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglich zulässig ist. Bei einer Anordnung ohne rechtliche Grundlage besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld und Arbeitnehmer behalten ihren vollen Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber.

- *vgl. ArbG Siegburg, Urteil vom 11.11.2020 - 4 Ca 1240/20 -*

### **XIII. Beschäftigung eines Rathausmitarbeiters nur mit Mund-Nasen-Bedeckung**

Der Arbeitgeber darf das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung während der Arbeitszeit anordnen.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Verwaltungsmitarbeiter im Rathaus beschäftigt. Die Beklagte ordnete schriftlich in den Räumlichkeiten des Rathauses das Tragen einer Mund-

Nase-Bedeckung für Besucher und Beschäftigte an. Der Kläger legte ein Attest vor, das ihn ohne Angabe von Gründen von der Maskenpflicht befreite.

Sein Arbeitgeber wies ihn daraufhin an, ein Gesichtsvisier beim Betreten des Rathauses und bei Gängen über die Flure und in Gemeinschaftsräumen zu tragen. Der Kläger legte ein neues Attest vor, das ihn wiederum ohne Angabe von Gründen von der Pflicht zum Tragen von Gesichtsvisieren jeglicher Art befreite. Ohne Gesichtsbedeckung wollte die Beklagte den Kläger nicht im Rathaus beschäftigen. Mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrte der Kläger im Eilverfahren seine Beschäftigung im Rathaus ohne Gesichtsbedeckung; alternativ wollte er im Homeoffice beschäftigt werden.

Das Arbeitsgericht Siegburg lehnte die Eilanträge ab. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil ist die Berufung zum Landesarbeitsgericht Köln möglich.

Der Gesundheits- und Infektionsschutz aller Mitarbeiter und Besucher des Rathauses überwiege das Interesse des Klägers an einer Beschäftigung ohne Gesichtsvisier oder Mund-Nase-Abdeckung. Es bestanden zudem Zweifel an der Richtigkeit der ärztlichen Atteste.

- *vgl. ArbG Siegburg, Urteil vom 16.12.2020 - 4 Ga 18/20 -*

All diese Entscheidungen zeigen die Komplexität des Arbeitslebens und die Probleme im Zusammenhang mit den Maßnahmen, die anlässlich der Covid-19-Pandemie verfügt worden sind.

Ihr Fall ist ähnlich gelagert und Sie benötigen kompetente, arbeitsrechtliche Unterstützung? Wir würden uns freuen, wenn wir Ihnen helfen können!

## ÜBER DEN AUTOR



Herr Prof. Dr. Peter Schrader ist Partner der Kanzlei Laborius - Die Fachanwälte für Arbeitsrecht. Peter Schrader ist einer der profiliertesten Arbeitsrechtler in Deutschland. Der FOCUS hat ihn jüngst als Top-Rechtsanwalt für Arbeitsrecht ausgezeichnet (FOCUS-SPEZIAL Nr. 4/2018).

„Nec temere - nec timide. Weder unbesonnen noch furchtsam“. So lautet die Devise des erfahrenen Strategen, den komplexe Problemstellungen zu Höchstleistungen anspornen.

Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt neben der forensischen Tätigkeit in der Entwicklung, Begleitung sowie Abwicklung von Umstrukturierungsmaßnahmen und in dem Verhandeln von Betriebsvereinbarungen. Peter Schrader ist ferner bekannt für die Vertretung von Führungskräften.

## ÜBER LABORIUS



Laborius steht für das, was wir mit Leidenschaft und aus Überzeugung betreiben, das Arbeitsrecht. Der Name setzt sich zusammen aus dem lateinischen Wort „labor“ für Arbeit und „ius“ für Recht, bedeutet also nichts anderes als Arbeitsrecht.

Unser Name ist uns Verpflichtung. Fachliche Kompetenz, Effizienz, Ziel- und Serviceorientierung sind für uns selbstverständlich. Wir sind Ihnen persönlicher Ansprechpartner, Berater und Begleiter in der kompletten Breite des Arbeitsrechtes. Schnelle, unverzügliche Bearbeitung, jederzeitige Erreichbarkeit, aber auch eine große Schlagkraft, indem wir uns fallbezogen zu spezialisierten Teams zusammenschließen, ermöglichen uns eine extrem leistungsfähige Bearbeitung der uns anvertrauten Mandate.

Wir bieten eine interdisziplinäre Beratung, die neben dem Arbeitsrecht auch betriebswirtschaftliche Fragestellungen des Human Resources Managements umfasst.

## KONTAKT

Laborius Schrader Siebert Thoms Klagges  
Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB

Podbielskistraße 33  
30163 Hannover

Telefon: +49 (0) 511 215 5563-33

Fax: +49 (0) 511 215 5563-43

E-Mail: [kanzlei@laborius.eu](mailto:kanzlei@laborius.eu)

Internet [www.laborius.eu](http://www.laborius.eu)