



Kompetenznetz Personal Newsletter 02/2022

I. Aktuelles aus der Branche

1. Weiterhin erleichterter Zugang zu Kurzarbeitergeld

Die Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld werden verlängert. Die Zugangsvoraussetzungen bleiben bis 30. Juni 2022 herabgesetzt, da es pandemiebedingt weiterhin zu Einschränkungen kommen kann. Betroffene Betriebe sollen so weiterhin Planungssicherheit bekommen.

Mit pandemiebedingten Einschränkungen ist weiterhin zu rechnen. Die aktuelle Kurzarbeitergeld-Verordnung läuft am 31. März aus. Das Bundeskabinett hat daher auf den Weg gebracht, dass im Anschluss folgende Regelungen bis zum 30. Juni 2022 gelten sollen:

- Die Voraussetzungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld bleiben herabgesetzt.
- Auf den Aufbau von Minusstunden wird verzichtet.
- Einkommen aus während der Kurzarbeit aufgenommenen Minijobs wird nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.
- Ab dem 4. bzw. 7. Bezugsmonat gelten erhöhte Leistungssätze.

Mit dem Gesetzentwurf soll zudem die maximale Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf 28 Monate verlängert werden. Sie beträgt aktuell 24 Monate.

Die Bundesregierung führt als Begründung Folgendes aus:

Die allgemeine wirtschaftliche Lage und die Situation auf dem Arbeitsmarkt haben sich im Laufe der Pandemie zwar deutlich verbessert. Auch die Zahl der Menschen in Kurzarbeit sei stark gesunken. Doch die betroffenen Betriebe sollen angesichts der schwer abschätzbaren weiteren Entwicklung der Pandemie weiterhin Planungssicherheit haben.

2. Was ist eigentlich der Employee Appreciation Day?

Dr. Bob Nelson führte 1995 den Employee Appreciation Day ein, um den Mitarbeitern für ihre Mitarbeit zu danken und ihre Arbeitsmoral zu stärken.

Nelson war von einer Studie inspiriert, die feststellte, dass stärkere Bindungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern für jedes Unternehmen von großem Vorteil sind. Er erkannte, dass der Erfolg eines Unternehmens immer auch von der Mitarbeiterzufriedenheit abhängt. Daher begann er, diesen Tag zu feiern um daran zu erinnern, dass Dankbarkeit und Wertschätzung in allen Bereichen wichtig sind.

An diesem Mitarbeiter-Wertschätzungstag haben Sie viele Möglichkeiten, Ihrem Team zu danken und einen Grundstein für wertschätzende Führung zu legen:

- Personalisieren Sie Lob: Denken Sie daran, ihre harte Arbeit manchmal durch einen Anruf, eine E-Mail oder sogar eine Auszeichnung zu loben. Lob ist stets motivierender als Kritik, das beweisen zahlreiche Studien. Und während Sie sich in Feedbackrunden

und Mitarbeitergesprächen wirklich Zeit für eine tiefe Auseinandersetzung nehmen, sind anerkennende Worte am Ende einer Woche kein großer Aufwand.

- Bieten Sie einen Weg in die Zukunft: Versuchen Sie, Ihre Mitarbeiter in ihren Karrierewünschen zu fördern. Indem Unternehmen ihren Mitarbeitern einen klaren Weg zur beruflichen Weiterentwicklung geben, können sie sicherstellen, dass die Mitarbeiter länger motiviert an Bord bleiben.
- Helfen Sie mit, ein weniger stressiges Arbeitsumfeld zu schaffen: Schaffen Sie feste Arbeitsstrukturen und zeigen Sie Interesse an den Menschen - ein privates Gespräch mit Ihren Mitarbeitern schafft Vertrauen. Interessieren Sie sich für die Arbeit jedes Einzelnen. Ihre Mitarbeiter wissen das zu schätzen!

Der Employee Appreciation Day wird jährlich am 1. Freitag im März gefeiert.

II. Aktuelle sowie wichtige Rechtsprechung

1. Keine Nachgewährung von Urlaubstagen bei Quarantäne wegen Corona-Infektion (LAG Köln, Urteil vom 13.12.2021 – 2 Sa 488/21)

Allein die Quarantäne-Anordnung wegen einer Infektion mit dem Corona-Virus bewirkt noch keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung von Urlaubstagen. Erforderlich ist in jedem Fall die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Sachverhalt:

Einer Arbeitnehmerin wurde vom 30.11.2020 bis zum 12.12.2020 Erholungsurlaub gewährt. Am 27.11.2020 verfügte die zuständige Stadtverwaltung die häusliche Isolierung der Klägerin als Kontaktperson ersten Grades ihres mit dem Corona-Virus infizierten Kindes. Nach Behauptung der Klägerin lag ab dem 01.12.2021 auch bei ihr ein positives Corona-Testergebnis vor; Symptome waren jedoch nicht feststellbar. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erhielt die Klägerin nicht. Die Quarantäneanordnung endete mit dem 07.12.2020. Die Klägerin verlangt nunmehr die Nachgewährung von 5 Urlaubstagen vom Arbeitgeber.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe:

Die Voraussetzungen von § 9 Bundesurlaubsgesetz für die Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Arbeitsunfähigkeit liegen nicht vor. Diese Regelung bestimmt, dass bei einer Erkrankung während des Urlaubs die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeitstage auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden. Die Klägerin hatte ihre Arbeitsunfähigkeit jedoch nicht durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen.

Eine behördliche Quarantäneanordnung steht einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit nicht gleich. Eine Erkrankung – hier die Infektion mit dem Coronavirus – geht nicht automatisch mit einer Arbeitsunfähigkeit einher. Ein symptomloser Virusträger bleibt grundsätzlich arbeitsfähig, wenn es ihm nicht wegen der Quarantäneanordnung verboten wäre, zu arbeiten.

2. Der Weg vom Bett ins Homeoffice ist gesetzlich unfallversichert (BSG, Urteil vom 08.12.2021 – B 2 U 4/21 R)

Ein Beschäftigter, der auf dem morgendlichen erstmaligen Weg vom Bett ins Homeoffice stürzt, ist durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt.

Sachverhalt:

Der Kläger befand sich auf dem Weg zur Arbeitsaufnahme von seinem Schlafzimmer in das eine Etage tiefer gelegene häusliche Büro. Üblicherweise beginnt er dort unmittelbar zu arbeiten, ohne vorher zu frühstücken. Beim Beschreiten der die Räume verbindenden Wendeltreppe rutschte er aus und brach sich einen Brustwirbel. Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte Leistungen aus Anlass des Unfalls ab. Das BSG hat bestätigt, dass der erstmalige morgendliche Weg vom Bett ins Homeoffice ein versicherter Betriebsweg ist.

Gründe:

Der Kläger hat einen Arbeitsunfall erlitten, als er auf dem morgendlichen Weg in sein häusliches Büro (Homeoffice) stürzte. Das Beschreiten der Treppe ins Homeoffice diene allein der erstmaligen Arbeitsaufnahme und ist deshalb als Verrichtung im Interesse des Arbeitgebers als Betriebsweg versichert.

3. Vergütungsanspruch entfällt nicht bei vom Arbeitgeber angeordneter Quarantäne (Arbeitsgericht Dortmund, Urteil vom 24.11.2021 – 5 Ca 2057/20).

Arbeitgeber werden im Falle von Quarantäneanordnungen nur dann von der Verpflichtung der Vergütung befreit, wenn die zuständigen Gesundheitsbehörden eine Betriebsschließung oder eine Quarantäne der betroffenen Arbeitnehmer anordnen.

Sachverhalt:

Der Kläger befand sich im März 2020 für zwei Wochen in Tirol im Urlaub. Ein Tag nach seiner Rückkehr teilte ihm der beklagte Arbeitgeber mit, dass er für zwei Wochen zuhause in Quarantäne bleiben solle, da Tirol vom RKI als Risikogebiet ausgewiesen wurde. Dem Kläger wurden daraufhin für die Zeit der Quarantäne 63 Stunden von seinem Arbeitszeitkonto abgezogen. Mit seiner Klage begehrte er die Gutschrift der auf seinem Arbeitszeitkonto abgezogenen Stunden. Nach Auffassung des Gerichts hat der Kläger tatsächlich Anspruch auf Gutschrift der abgezogenen Stunden aus dem bestehenden Arbeitsvertrag.

Gründe:

Aus dem bestehenden Arbeitsvertrag in Verbindung mit den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre nach § 615 BGB kann der Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung auch dann verlangen, wenn die Arbeit ausfällt und der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber seinen Betrieb z. B. aus Gründen, die in seinem betrieblichen oder wirtschaftlichen Verantwortungsbereich liegen, einschränkt oder stilllegt. Beschließt der Arbeitgeber aus eigenem Antrieb, seinen Betrieb zu schließen oder Mitarbeiter zum Schutz der restlichen Belegschaft in Quarantäne zu schicken, trägt er nach den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre auch das Vergütungsrisiko. Das gilt auch dann, wenn – wie vorliegend – die Störung nicht aus einer vom Arbeitgeber beeinflussbaren Gefahrensphäre stammt.

4. Keine Kündigung ohne Abmahnung nach Verweigerung der Durchführung von Corona-Schnelltests

(ArbG Hamburg, Urteil vom 24.11.2021 – 27 Ca 208/21)

Die Weigerung eines Arbeitnehmers, einer vom Arbeitgeber angeordneten Corona-Testpflicht nachzukommen, stellt einen schuldhaften Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar. Eine Kündigung aufgrund der Weigerung der Durchführung von Corona-Schnelltests ist allerdings nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg ohne vorherige Abmahnung grundsätzlich unwirksam.

Sachverhalt:

Der Inhaber eines Fahrbetriebs verpflichtete seine Beschäftigten, regelmäßig vor Dienstantritt einen Corona-Selbsttest durchzuführen. Der Kläger verweigerte die Durchführung der Tests. Daraufhin wurde er von der Beklagten für den Tag freigestellt und mündlich auf die Verpflichtung zur Durchführung des Schnelltests hingewiesen. Nachdem der Beklagte auch an zwei Folgetagen die Durchführung des Schnelltests verweigert hatte, kündigte ihm der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis. Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Er ist der Meinung, dass die Testpflicht sein Recht auf körperliche Unversehrtheit und sein allgemeines Persönlichkeitsrecht verletze. Die bereitgestellten Tests würden zu einer Reizung der Nasenschleimhaut führen und eine erhebliche Verletzungsgefahr mit sich bringen.

Gründe:

Das Gericht bewertet zwar die Anordnung zur Durchführung der Corona-Schnelltests – auch zu einem Zeitpunkt, an dem eine gesetzliche Verpflichtung, wie in diesem Fall, noch nicht existierte – als berechtigt. Diese sei vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 Gewerbeordnung gedeckt. Die Intensität des Eingriffs in die körperliche Unversehrtheit sei im gewählten Testverfahren äußerst gering. Die Tests im vorderen Nasenbereich seien lediglich mit einem leicht unangenehmen Gefühl verbunden.

Jedoch ist die verhaltensbedingte Kündigung aufgrund einer fehlenden Abmahnung sozial nicht gerechtfertigt und damit unwirksam. Eine Abmahnung wäre als milderer Mittel geeignet und ausreichend gewesen, bei dem Fahrer eine künftige Verhaltensänderung zu bewirken.

5. Unwirksame Befristung aufgrund elektronischer Signatur

(Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 28.09.2021 – 26 Ca 15296/20)

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin genügt ein von beiden Parteien nur in elektronischer Form unterzeichneter befristeter Arbeitsvertrag den Vorschriften für eine wirksame Vereinbarung einer Befristung nicht.

Sachverhalt:

In dem streitgegenständlichen Fall haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag nicht durch eine eigenhändige Unterschrift, sondern nur unter Verwendung einer elektronischen Signatur geschlossen. Mit seiner Klage begehrt der Arbeitnehmer die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der im Vertrag vereinbarten Befristung von 11 Monaten geendet hat. Das Arbeitsgericht gibt dem Kläger Recht.

Gründe:

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit gemäß § 14 Abs. 4 Teilzeitbefristungsgesetz der Schriftform. Auch wenn man annimmt, dass eine qualifizierte Signatur i.S. d. § 126a BGB zur wirksamen Vereinbarung

ausreicht, liegt diese im vorliegenden Fall nicht vor. Hierfür ist eine Zertifizierung des genutzten Systems gemäß Art. 30 der EU-Verordnung vom 23. Juli 2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt erforderlich. Eine solche Zertifizierung durch die gemäß § 17 Vertrauensdienstgesetz zuständige Bundesnetzagentur bietet das vorliegend verwendete System nicht. Demnach ist die vorliegende Befristung unwirksam und der Arbeitsvertrag gemäß § 16 Teilzeitbefristungsgesetz auf unbestimmte Zeit geschlossen.

6. Absender einer E-Mail trifft volle Darlegungs- und Beweislast für Zugang (LAG Köln, Urteil vom 11.01.2022 – 4 Sa 315/21)

Den Absender einer E-Mail trifft gemäß § 130 BGB die volle Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die E-Mail dem Empfänger zugegangen ist. Ihm kommt keine Beweiserleichterung zugute, wenn er nach dem Versenden keine Meldung über die Unzustellbarkeit der E-Mail erhält.

Sachverhalt:

Verfahrensgegenstand war die Rückzahlungsverpflichtung des Klägers, eines ihm zur Finanzierung einer Fortbildung gewährten Darlehns. In dem Darlehnsvertrag war geregelt, dass die Beklagte auf die Rückzahlung des Darlehns verzichtet, wenn sie aus betrieblichen Gründen dem Kläger nicht innerhalb von 5 Jahren nach Beendigung der Fortbildung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis anbietet. Nunmehr ist der fristgerechte Zugang eines Beschäftigungsangebots streitig. Die Beklagte verwies auf ihr Postausgangs- und Posteingangskonto, wonach die E-Mail am letzten Tag der Frist verschickt worden sei und sie daraufhin keine Meldung der Unzustellbarkeit bekommen habe. Lt. Kläger ging eine solche E-Mail allerdings erst drei Tage nach Fristende bei ihm ein. In dem später vereinbarten Arbeitsverhältnis behielt die Beklagte monatlich 500,00 EUR vom Lohn des Klägers zur Tilgung des Darlehns ein, da nach ihrer Auffassung die Bedingungen für den Verzicht auf die Rückzahlung nicht eingetreten sei. Der Kläger hat nunmehr mit seiner hiergegen gerichteten Lohnzahlungsklage Erfolg.

Gründe:

Nach Auffassung des Gerichts ist der Zugang einer E-Mail vom Versender darzulegen und zu beweisen. Die Absendung einer E-Mail begründet keinen Anscheinsbeweis für den Zugang beim Empfänger. Ob nach dem Versenden einer E-Mail die Nachricht auf dem Empfängerserver eingeht, ist nicht gewiss.

Wie auch bei einfacher Post ist es technisch möglich, dass eine Nachricht nicht ankommt. Dieses Risiko kann nicht dem Empfänger aufgebürdet werden. Da der Versender die Art der Übermittlung gewählt hat, trägt dieser auch das Risiko, dass die Nachricht nicht ankommt. Um sicherzustellen, dass eine E-Mail den Adressaten erreicht hat, hat der Versender über die Optionsverwaltung eines E-Mail-Programms die Möglichkeit, eine Lesebestätigung anzufordern.

Kompetenznetz Personal

31. März 2022