

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

Corona und kein Ende. Ich stelle Ihnen nochmals Entscheidungen in Zusammenhang mit der Pandemie vor, diesmal aus NRW.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Ausgestaltung des Besuchsrecht während der Corona-Pandemie

LAG Köln, Beschluss vom 22.01.2021 (9 TaBV 58/20), Pressemitteilung vom 22.01.2021

Die Entscheidung betrifft zahlreiche Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen mit Betriebsräten, in denen Besuchskonzepte für betriebsfremde Personen, also vor allem Angehörige eingeführt worden sind. Da die Besuche nicht nur die Gesundheit der Patienten gefährden, sondern auch die Gesundheit der Arbeitskräfte, besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, der auszugsweise lautet:

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

...

7. Regelungen ... über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften ...;

..."

Das LAG Köln begründet das Bestehen des Mitbestimmungsrechts wie folgt:

"... Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus und hatte im Zuge der Corona-Pandemie ohne Beteiligung des bei ihr gebildeten Betriebsrats ein System zur Dokumentation des Zutritts und Aufenthalts betriebsfremder Personen auf dem Klinikgelände eingeführt. Auf Antrag des Betriebsrats hat das Arbeitsgericht Siegburg eine Einigungsstelle zur Regelung des Besuchskonzepts eingesetzt. Das von der Arbeitgeberin daraufhin angerufene Landesarbeitsgericht Köln hat den Beschluss des Arbeitsgerichts am 22.01.2021 bestätigt, die Beschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen und ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bejaht.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz bezieht sich auf Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden, die Rahmenvorschriften konkretisieren. Eine solche Rahmenvorschrift, die auch den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer-

innen und Arbeitnehmer bezweckt, stellt nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln § 5 Abs. 1 der Coronaschutzverordnung NRW dar. Nach dieser Vorschrift hat das Krankenhaus die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Eintrag von Coronaviren zu erschweren. Besuche sind (nur) auf der Basis eines einrichtungsbezogenen Besuchskonzepts zulässig, das die Empfehlungen und Richtlinien des Robert-Koch-Instituts zum Hygiene- und Infektionsschutz umsetzt. Entscheidet sich der Krankenhausträger für die Zulassung von Besuchen, trifft ihn nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts die entsprechende Verpflichtung zum Gesundheitsschutz auch gegenüber seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Für die Umsetzung der Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts bestehe – anders etwa als bei einer auf das Krankenhaus bezogenen konkreten ordnungsbehördlichen Regelung – ein Gestaltungsspielraum, der das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eröffne. ..."

2 Entwendung von 1 Liter Desinfektionsmittel in Pandemiezeiten rechtfertigt fristlose Kündigung

LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.01.2021 (5 Sa 483/20), Pressemitteilung vom 14.01.2021

Ob die Entscheidung genauso ausgefallen wäre, wenn Desinfektionsmittel im März 2020 keine Mangelware gewesen wäre, ist ungewiss. Der Arbeitnehmer war zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung immerhin bereits seit 16 Jahren bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Zwar mag ein Diebstahl grundsätzlich auch ohne Ausspruch einer Abmahnung zu einer fristlosen Kündigung führen, allerdings wäre ein langes störungsfreies Arbeitsverhältnis jedenfalls im Rahmen der Abwägung zu berücksichtigen. Das LAG Düsseldorf hat die fristlose Kündigung dennoch durchgehen lassen. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"Der Kläger war seit dem Jahr 2004 bei einem Paketzustellunternehmen, der Beklagten, als Be- und Entlader sowie Wäscher für die Fahrzeuge beschäftigt. Bei der stichprobenartigen Ausfahrtkontrolle am 23.03.2020 gegen 07.50 Uhr fand der Werkschutz im Kofferraum des Klägers eine nicht angebrochene Plastikflasche mit einem Liter Desinfektionsmittel und eine Handtuchrolle. Der Wert des Desinfektionsmittels betrug zum damaligen Zeitpunkt ca. 40,00 Euro. ..."

... Die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts hat wie bereits das Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Es liegt ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor.

... Auch in Ansehung der langen Beschäftigungszeit war keine vorherige Abmahnung erforderlich. Der Kläger hat in einer Zeit der Pandemie, als Desinfektionsmittel Mangelware war und in Kenntnis davon, dass auch die Beklagte mit Versorgungsengpässen zu kämpfen hatte, eine nicht geringe Menge Desinfektionsmittel entwendet. Damit hat er zugleich in Kauf genommen, dass seine Kollegen leer ausgingen. In Ansehung dieser Umstände musste ihm klar sein, dass er mit der Entwendung von einem Liter Desinfektionsmittel den Bestand seines Arbeitsverhältnisses gefährdete. Auch die Interessenabwägung fiel angesichts dieser Umstände zu Lasten des Klägers aus. ..."

3 Arbeitgeber darf das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes anordnen

ArbG Siegburg, Urteil vom 16.12.2020 (4 Ga 18/20), Pressemitteilung vom 04.01.2021

In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

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

...

... Nach Auffassung des Gerichts überwiegt der Gesundheits- und Infektionsschutz aller Mitarbeiter und Besucher des Rathauses das Interesse des Klägers an einer Beschäftigung ohne Gesichtsmaske oder Mund-Nase-Abdeckung. ..."

IMPRESSUM
Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de