

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen eine interessante Entscheidungssammlung des LAG Berlin-Brandenburg zu arbeitsrechtlichen Problemen in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat in der Pressemitteilung Nr. 34/20 vom 18.12.2020 eine Reihe von Urteilen mit Bezug auf die Corona-Pandemie vorgestellt. Nachfolgend sind die Texte vollständig wiedergegeben, da diese für sich sprechen:

1 Verpflichtung zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes statt Gesichtsvisier zulässig

ArbG Berlin, Urteil vom 15.10.2020 (42 Ga 13034/20)

"Das Arbeitsgericht Berlin hat in einem einstweiligen Verfügungsverfahren eine Pflicht zum Tragen eines vom Arbeitgeber bereitgestellten Mund-Nasen-Schutzes bestätigt. Eine Arbeitnehmerin hat 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 Gesichtsvisier 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."

2 Ansteckungsgefahr spricht nicht gegen Nebentätigkeit als Krankenpfleger in der Intensivpflege

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 01.09.2020 (16 Sa 2073/19)

"Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat in einer beabsichtigten Tätigkeit als Krankenpfleger in der Intensivpflege keinen Grund für die Untersagung einer Nebentätigkeit gesehen und damit eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin bestätigt. Der klagende Arbeitnehmer war bei der Arbeitgeberin, einem großen Krankenhaus, langjährig als Krankenpfleger in der Intensivpflege eingesetzt. Zuletzt ist der Kläger als Patientenmanager mit regelmäßigen Arbeitszeiten von Montag bis Freitag tätig. Er teilte der Arbeitgeberin mit, er beabsichtige für eine Zeitarbeitsfirma an Samstagen und Sonntagen als geringfügig beschäftigte Kranken-

pflegekraft auf Intensivstationen zu arbeiten. Die Arbeitgeberin lehnte dies ab und führte zur Begründung aus, es liege eine Wettbewerbssituation vor, der Kläger wolle seinen besonderen Erfahrungsschatz als Intensivpfleger anderweitig nutzen, zudem stehe die besondere Lage in der Pandemie mit Ansteckungsgefahren der Nebentätigkeit entgegen. Sie habe dem Kläger angeboten, Dienste in ihrem Intensivbereich im Rahmen einer Nebenabrede wahrzunehmen. Das Landesarbeitsgericht hat wie das Arbeitsgericht keinen Grund gesehen, die beabsichtigte Nebentätigkeit zu untersagen. Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, es

liege keine unmittelbare Konkurrenzsituation vor, gesetzliche Ruhezeiten könnten eingehalten werden, sonstige nachteilige Folgen aufgrund der beabsichtigten anderweitigen Tätigkeit habe die Arbeitgeberin nicht hinreichend dargelegt. 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. Es gebe keine Anhaltspunkte für eine fehlende Einhaltung der erforderlichen Schutzmaßnahmen in den Krankenhäusern, in denen der Kläger im Rahmen seiner Nebentätigkeit eingesetzt werde."

3 Betriebsbedingte Kündigung bei Kurzarbeit

(im Anschluss an PA 11/2020, Ziffer 1)

ArbG Berlin, Urteil vom 05.11.2020 (38 Ca 4569/20)

"Betreffend betriebsbedingte Kündigungen hat das Arbeitsgericht Berlin in mehreren Entscheidungen festgestellt, dass allein ein Hinweis auf „Corona“ oder einen Umsatzrückgang aufgrund der Pandemie nicht aus-

reicht, um eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Der Arbeitgeber muss vielmehr anhand seiner Auftrags- und Personalplanung im Einzelnen darstellen, warum nicht nur eine kurzfristige Auftrags-

schwankung vorliegt, sondern ein dauerhafter Auftragsrückgang zu erwarten ist. Wird im Betrieb Kurzarbeit geleistet, spricht dies gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf."

4 Betriebsbedingte Kündigung wegen Umsatzrückgang

(im Anschluss an PA 04/2020, Ziffer 3)

ArbG Berlin, Urteile vom 25.08.2020 (34 Ca 6664/20, 34 Ca 6667/20, 34 Ca 6668/20)

"Die Erklärung, es habe einen starken Umsatzrückgang gegeben und man habe nicht anders auf denselben

reagieren können, als eine Anzahl von Kündigungen auszusprechen, ist keine ausreichende Begründung zur

Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung."

5 Home-Office vor Änderungskündigung

(im Anschluss an PA 04/2020, Ziffer 2)

ArbG Berlin, Urteil vom 10.08.2020 (19 Ca 13189/19)

"Auch wenn kein allgemeiner Anspruch auf eine Tätigkeit im Home-Office bestehe, könne die mögliche Arbeit von zu Hause aus bei vorhandenen technischen Voraussetzungen einer Änderungskündigung zur Zuweisung eines anderen Arbeitsortes entgegenstehen. Die stärkere

Verbreitung des Arbeitens im Home-Office aufgrund der Pandemie zeige, dass Arbeiten von zu Hause aus möglich sei. Gegen die Entscheidung wurde das Rechtsmittel der Berufung beim Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg eingelegt."

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