

Nr. 08 / August 2021



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Kein dauerhafter Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit wegen Corona	2
Covid-19-Quarantäne schließt Entgeltfortzahlung nicht aus.....	2
Keine Nachgewährung von Urlaubstagen bei Quarantäne wegen Coronainfektion	3
Fristlose Kündigung trotz "Rotzlappenbefreiung"	4
BFH: Bewertung von Arbeitslohn anlässlich von Betriebsveranstaltungen.....	5
VERANSTALTUNGEN	6
„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“	6
„Betriebsrentenanpassungsgesetz“	6

Kein dauerhafter Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit wegen Corona

Die gleichzeitige Einführung von Kurzarbeit im Betrieb für Mitarbeiter mit den gleichen Aufgaben spricht gegen die Kündigung eines Mitarbeiters wegen eines dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarfs. Das hat das Landesarbeitsgericht München entschieden.

Die Klägerin war als "Stadtführerin und Reiseleiterin" bei der Beklagten beschäftigt. Im März 2020 wandte sich die Beklagte an ihre Mitarbeiter und bat diese im Hinblick auf die wegen der Corona-Pandemie bestehenden Einschränkungen darum, ihre Zustimmung zur Reduzierung der Arbeitszeit auf Kurzarbeit zu erteilen. Die Klägerin hat aufgrund des Überschreitens des Rentenalters keinen Anspruch auf Kurzarbeit. Auf eine Verringerung des Gehalts konnten sich die Parteien nicht einigen. In der Folge kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis "aufgrund der Corona-Krise und der wirtschaftlichen Auftragslage".

Mit ihrer Kündigungsschutzklage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht, da keine dringenden betrieblichen Erfordernisse vorliegen, die ihrer Weiterbeschäftigung entgegenstehen. Ein nur vorübergehender Arbeitsmangel könne eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen. Werde im Betrieb Kurzarbeit geleistet, spreche dies gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf.

Das Arbeitsgericht Passau hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Nach Ansicht des ArbG reiche auch ein nur vorübergehender Ausfall der Arbeit aus, um eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Mildere Mittel, wie etwa Kurzarbeit, standen nicht zur Verfügung. Die Berufung der Beklagten hatte Erfolg.

Nach Ansicht des LAG kann ein nur vorübergehender Arbeitsmangel eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen. Insbesondere dann nicht, wenn im Betrieb Kurzarbeit geleistet wird, spricht dies gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf. Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass der Wegfall der Beschäftigung nur vorübergehend ist. Wird innerhalb einer Betriebsabteilung gleichzeitig Kurzarbeit für einen Teil der Arbeitnehmer eingeführt und dem anderen Teil betriebsbedingt gekündigt, schließen diese sich gegenseitig inhaltlich aus.

Das LAG stellt klar, dass es grundsätzlich denkbar sein kann, dass in einem Betrieb, in dem Kurzarbeit geleistet wird, auch betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich zulässig bleiben. Dies kann insbesondere bei abgrenzbaren Betrieben bzw. Betriebsteilen der Fall sein. Vorliegend war jedoch nur eine Betriebsabteilung betroffen.

LAG München, Urteil vom 05. Juni 2021, 5 Sa 938/20

Praxistipp: Wird in einer Betriebsabteilung für einen Teil der Belegschaft Kurzarbeit angeordnet und dem anderen Teil gekündigt, schließen sich diese beiden gegenseitig aus. Anders kann dies zu beurteilen sein, wenn es sich um unterschiedliche Betriebsteile handelt.

Covid-19-Quarantäne schließt Entgeltfortzahlung nicht aus

Das ArbG Aachen hat festgestellt, dass eine gegenüber einem arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer angeordnete Quarantäne dessen Entgeltfortzahlungsanspruch nicht ausschließt.

Der klagende Arbeitnehmer suchte im Mai 2020 wegen Kopf- und Magenschmerzen einen Arzt auf. Dieser stellte die Arbeitsunfähigkeit fest, führte einen Covid-19-Test durch und meldete dies gegenüber dem zuständigen Gesundheitsamt. Das Gesundheitsamt ordnete wenige Tage später gegenüber dem Kläger Quarantäne an; der Covid-19-Test fiel im Nachgang negativ aus. Nach Kenntnis von der Quarantäneanordnung zog die Arbeitgeberin die zunächst an den Kläger geleistete Entgeltfortzahlung von der Folgeabrechnung wieder ab und brachte stattdessen eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz zur Auszahlung. Sie hat sich darauf berufen, dass bei einem Zusammentreffen von Quarantäne und Erkrankung Ansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz Entgeltfortzahlungsansprüche verdrängen.

Die auf Zahlung der sich aus der Rückrechnung ergebenden Differenz gerichtete Klage des Klägers hatte Erfolg.

Das Arbeitsgericht ist der Argumentation der Arbeitgeberin nicht gefolgt und hat festgestellt, dass die angeordnete Quarantäne den Entgeltfortzahlungsanspruch des arbeitsunfähig erkrankten Klägers nicht ausschließt. Es sei zwar richtig, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch die Arbeitsunfähigkeit als einzige Ursache für den Wegfall des Arbeitsentgeltanspruches voraussetze. Diese Voraussetzung liege hier aber vor, da der Arzt die Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Kopf- und Magenschmerzen attestiert habe. Demgegenüber bestehe der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz gerade nicht für arbeitsunfähig Kranke, sondern nur für Ausscheider, Ansteckungs- und Krankheitsverdächtige. Nur bei den Genannten, bei denen der Verdienst gerade aufgrund einer infektionsschutzrechtlichen Maßnahme entfalle, müsse auf die subsidiäre Regelung des Infektionsschutzgesetzes zurückgegriffen werden.

ArbG Aachen, Urteil vom 30. März 2021, 1 Ca 3196/20

Quelle: Pressemitteilung des ArbG Aachen v. 27.07.2021

Keine Nachgewährung von Urlaubstagen bei Quarantäne wegen Coronainfektion

Nach einer Entscheidung des ArbG Bonn besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Quarantäneanordnung wegen einer Infektion mit dem Coronavirus.

Der Arbeitnehmerin wurde für den Zeitraum vom 30.11.2020 bis zum 12.12.2020 Erholungsurlaub gewährt. Aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus musste sich die Arbeitnehmerin auf behördliche Anordnung in der Zeit vom 27.11.2020 bis zum 07.12.2020 in Quarantäne begeben. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung lag für diesen Zeitraum nicht vor. Die Arbeitnehmerin verlangt mit der von ihr erhobenen Klage die Nachgewährung von fünf Urlaubstagen von dem Arbeitgeber.

Mit Urteil vom 07.07.2021 hat das ArbG Bonn die Klage auf Nachgewährung von fünf Urlaubstagen abgewiesen.

Die Voraussetzungen von § 9 BUrlG für die Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Arbeitsunfähigkeit lagen 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

hat ihre Arbeitsunfähigkeit jedoch nicht durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen. Eine behördliche Quarantäneanordnung steht einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit nicht gleich. Die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers obliegt alleine dem behandelnden Arzt.

Eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG bei einer behördlichen Quarantäneanordnung aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus scheidet aus. Es liegt weder eine planwidrige Regelungslücke noch ein mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbarer Sachverhalt vor. Eine Erkrankung mit dem Coronavirus führt nicht zwingend und unmittelbar zu einer Arbeitsunfähigkeit.

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

ArbG Bonn, Urteil vom 7. Juli 2021, 2 Ca 504/21

Quelle: Pressemitteilung des ArbG Bonn Nr. 1/2021 v. 23.07.2021

Fristlose Kündigung trotz "Rotzlappenbefreiung"

Das ArbG Köln hat die außerordentliche Kündigung eines Servicetechnikers für wirksam befunden, die der Arbeitgeber aufgrund des Nichttragens eines Mund-Nasen-Schutzes nach erfolgloser Abmahnung ausgesprochen hat.

Der Kläger war bei der beklagten Arbeitgeberin als Servicetechniker im Außendienst beschäftigt. Aufgrund der Pandemiesituation erteilte die Beklagte allen Servicetechnikern die Anweisung, bei der Arbeit bei Kunden eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Anfang Dezember 2020 weigerte sich der Kläger, einen Serviceauftrag bei einem Kunden durchzuführen, der ausdrücklich auf das Tragen einer Maske bestand. Unter dem Betreff „Rotzlappenbefreiung“ reichte der Kläger bei der Beklagten ein im Juni 2020 auf Blankopapier ausgestelltes ärztliches Attest ein, in dem es heißt, dass es für den Kläger „aus medizinischen Gründen unzumutbar ist, eine nicht-medizinische Alltagsmaske oder eine vergleichbare Mund-Nasen-Bedeckung im Sinne der SARS-COV-2 Eindämmungsmaßnahmenverordnung zu tragen“. Daraufhin erteilte die Beklagte dem Kläger die Weisung, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen und teilte mit, dass sie das Attest mangels konkreter nachvollziehbarer Angaben nicht anerkenne, aber die Kosten für den medizinischen Mund-Nasen-Schutz übernehmen werde. Nachdem der Kläger den Serviceauftrag weiterhin ablehnte, mahnte die Beklagte ihn zunächst ab. Dessen ungeachtet teilte der Kläger mit, dass er den Einsatz auch zukünftig nur durchführen werde, wenn er keine Maske tragen müsse. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Das ArbG Köln hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Mit seiner beharrlichen Weigerung, bei der Ausübung seiner Tätigkeit beim Kunden den von der Beklagten angeordneten und von dem Kunden verlangten Mund-Nasen-Schutz zu tragen, habe der Kläger wiederholt gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen. Eine Rechtfertigung hierfür ergebe sich auch nicht aufgrund des vorgelegten Attests. Zum einen sei das Attest nicht aktuell gewesen. Zum anderen sei ein Attest ohne konkrete Diagnose eines Krankheitsbildes nicht hinreichend aussagekräftig, um eine Befreiung von der Maskenpflicht aus gesundheitlichen Gründen zu rechtfertigen. Schließlich bestünden Zweifel an der Ernsthaftigkeit der vom Kläger behaupteten

medizinischen Einschränkungen, da der Kläger selbst den Mund-Nasen-Schutz als Rotzlappen bezeichnet habe und dem Angebot einer betriebsärztlichen Untersuchung nicht nachgekommen sei.

Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Quelle: Pressemitteilung des ArbG Köln Nr. 3/2021 v. 30.06.2021

BFH: Bewertung von Arbeitslohn anlässlich von Betriebsveranstaltungen

Der BFH hat über die steuerliche Behandlung von Betriebsveranstaltungen nach dem Recht ab 2015 entschieden: Die danach zu berücksichtigenden Aufwendungen (= Gesamtkosten) des Arbeitgebers sind zu gleichen Teilen auf die bei der Betriebsveranstaltung anwesenden Teilnehmer aufzuteilen.

Dem Verfahren lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Arbeitgeberin plante Ende des Jahres 2016 die Durchführung eines gemeinsamen Kochkurses als Weihnachtsfeier. Nach dem Konzept des Veranstalters durfte jeder Teilnehmer unbegrenzt Speisen und Getränke verzehren. Von den ursprünglich angemeldeten 27 Arbeitnehmern sagten zwei kurzfristig ab, ohne dass dies zu einer Reduzierung der bereits veranschlagten Kosten durch den Veranstalter führte. Die Arbeitgeberin berechnete im Rahmen der Lohnversteuerung die Zuwendung an die einzelnen Arbeitnehmer, indem sie die ursprünglich angemeldeten 27 Arbeitnehmer berücksichtigte. Demgegenüber verlangte das FA, dass auf die tatsächlich teilnehmenden 25 Arbeitnehmer abzustellen sei, so dass sich ein höherer zu versteuernder Betrag ergab.

Das FG gab der Arbeitgeberin in der Klage Recht und entschied, dass die No-Show-Kosten der nicht teilnehmenden Arbeitnehmer nicht zu Lasten der anwesenden Arbeitnehmer gehen könnten. Die Revision des Finanzamtes gegen das Urteil war erfolgreich.

Der BFH führt aus: Das FG hat die Höhe des dem einzelnen Arbeitnehmer anlässlich der Betriebsveranstaltung zugewandten Arbeitslohns fehlerhaft bemessen. Denn es hat hierbei zu Unrecht auf die Anzahl der angemeldeten Arbeitnehmer und nicht auf die an der Betriebsveranstaltung Teilnehmenden abgestellt.

Die Zuwendungen für Betriebsveranstaltungen sind gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 5 EStG und somit abweichend von § 8 Abs. 2 EStG mit den anteilig auf den Arbeitnehmer und dessen Begleitpersonen entfallenden Aufwendungen des Arbeitgebers i.S. des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 2 EStG anzusetzen.

Bei der Bewertung von Arbeitslohn anlässlich einer Betriebsveranstaltung sind alle mit dieser in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Aufwendungen des Arbeitgebers anzusetzen, ungeachtet dessen, ob sie beim Arbeitnehmer einen Vorteil begründen können.

Die entstehenden Kosten sind auf die anwesenden Arbeitnehmer umzulegen.

BFH, Urteil vom 29. April 2021, VI R 31/18

VERANSTALTUNGEN

**„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“
Dienstag, 2. November 2021, 17.00 bis 19.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Referent: Herr Guido Badjura, DATEV eG, Düsseldorf

Gemeinschaftsveranstaltung der IHK Saarland, der Steuerberaterkammer Saarland und der Datev eG

Anmeldungen bis 01.11.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

**„Betriebsrentenanpassungsgesetz“
Donnerstag, 4. November 2021, 14.00 bis 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung**

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Kai Hüther, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Saarbrücken

Anmeldungen bis 03.11.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020