

Nr. 11 / November 2021



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

IHK-Vollversammlungswahl 2022-2027: Machen Sie mit! Entscheiden Sie mit!.....	2
So sollten Homeoffice-Arbeitsplätze ausgestattet sein	4
Homeoffice-Pauschale	5
Verarbeitung des Impfstatus von Beschäftigten	5
Arbeitgeber trägt bei Corona-Schließung kein Arbeitsausfallrisiko	6
Nichtanrechnung einer COVID-19-Quarantäne auf den Urlaub.....	7
Anpassung der Arbeitsbedingungen bei der Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung	8
Kündigung wegen Weigerung des Tragens einer Gesichtsmaske	9
VERANSTALTUNGEN	10
14. Tag der saarländischen Versicherungswirtschaft	10

IHK-Vollversammlungswahl 2022-2027: Machen Sie mit! Entscheiden Sie mit!

Wahlbekanntmachung

Information zur Wahl der Vollversammlung der IHK Saarland vom 15. Februar 2022, 9.00 Uhr, bis 21. März 2022, 16.00 Uhr

1. Wiederholung des Aufrufs, Wahlvorschläge einzureichen nach § 9 in Verbindung mit § 10 Abs. 6 Satz 2 der Wahlordnung der IHK Saarland (WO)

Der Wahlausschuss gibt Folgendes bekannt: Der Wahlausschuss hat alle innerhalb der Frist vom 8. September 2021 bis 18. November 2021 eingegangenen Wahlvorschläge/Wahlbewerbungen geprüft. Gemäß § 10 Abs. 5 WO soll jede Kandidatenliste mindestens einen Kandidaten mehr enthalten, als Vollversammlungsmitglieder in den einzelnen Wahlgruppen bzw. Untergruppen bzw. der Betriebsgrößenklassen gewählt werden. Da diese Vorgabe nicht in allen Wahlgruppen erfüllt wurde, ruft der Wahlausschuss hiermit nach § 10 Abs. 6 Satz 2 WO die Wahlberechtigten

- der Wahlgruppe 3 „Kunststoffverarbeitende und Chemische Industrie“,
- der Wahlgruppe 6 „Maschinenbau“ und zwar ausschließlich für die BGKL 2,
- der Wahlgruppe 7 „Elektroindustrie“,
- der Wahlgruppe 9 „Bau- und Baustoffwirtschaft“ und zwar ausschließlich für die Untergruppe „Baustoffwirtschaft“,
- der Wahlgruppe 11 „Einzelhandel“ und zwar ausschließlich für die Untergruppe „großflächiger Einzelhandel“,
- der Wahlgruppe 18 „Medien- und Werbewirtschaft“ und zwar ausschließlich für die BGKL 2,

erneut auf,

**ab sofort bis Dienstag, 7. Dezember 2021, 14.00 Uhr
(Eingang beim Wahlausschuss der IHK Saarland),**

weitere Wahlvorschläge/Wahlbewerbungen für die jeweilige Wahlgruppe bzw. die Untergruppe bzw. die Betriebsgrößenklasse schriftlich (Hausanschrift: IHK Saarland, Wahlausschuss, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken; Postanschrift: IHK Saarland, Wahlausschuss, 66104 Saarbrücken) einzureichen. Eine Übermittlung per Fax 0681 9520-690 oder des eingescannten Dokuments per Mail wahl@saarland.ihk.de ist zulässig.

Die Wahlvorschläge/Wahlbewerbungen sowie die Persönliche Erklärung, dass der Kandidat zur Annahme der Wahl bereit ist und dass ihm keine Tatsachen bekannt sind, die seine Wählbarkeit ausschließen, und gegebenenfalls die Bevollmächtigung nach § 4 WO, müssen schriftlich unter Nennung der Wahlgruppe bzw. unter Kennzeichnung der Untergruppe bzw. der Betriebsgrößenklasse eingereicht werden. Bewerber können sich nur für die Wahlgruppe bzw. die Untergruppe bzw. die Betriebsgrößenklasse vorschlagen, für die sie selbst bzw. der IHK-Zugehörige, von dem ihre Wählbarkeit abgeleitet wird, wahlberechtigt sind.

Bezüglich der inhaltlichen Anforderungen und weiterer Einzelheiten zur Einreichung eines Wahlvorschlages wird auf die Wahlbekanntmachung des Wahlausschusses vom 20. Mai 2021 sowie auf die Vorschriften der Wahlordnung, insbesondere auf § 10 WO verwiesen. Diese sind unter <https://wahl.saarland.ihk.de> abrufbar. Formulare für den Wahlvorschlag, die Kandidatenerklärung sowie die eventuelle Bevollmächtigung stehen unter <https://wahl.saarland.ihk.de/formularcenter> zur Verfügung. Deren Verwendung ist freiwillig.

2. Kandidatenlisten

Nach Eingang und Prüfung der weiteren Wahlvorschläge/Wahlbewerbungen wird der Wahlausschuss zu Beginn des nächsten Jahres die Listen der Kandidaten im Internet unter <https://wahl.saarland.ihk.de>, in der IHK-Zeitschrift „saarwirtschaft“ und durch Aushang im IHK-Gebäude veröffentlichen und über das weitere Verfahren informieren.

Saarbrücken, 25. November 2021

IHK Saarland

Der Wahlausschuss

Kontakt

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes

Wahlausschuss

Wahl-Hotline: +49 (0) 681 9520 – 600

E-Mail: wahl@saarland.ihk.de

Fax: +49 (0) 681 9520 – 690

So sollten Homeoffice-Arbeitsplätze ausgestattet sein

Wurden zunächst kaum Regeln für die Einrichtung des Arbeitsplatzes zu Hause beachtet, gelten mittlerweile oftmals klare Vorgaben. Der Digitalverband Bitkom hat einen Leitfaden veröffentlicht, der Empfehlungen für die Beschaffung von mobilen Endgeräten, technischem Zubehör, Drucker und Multifunktionsgeräten sowie Netzwerkinfrastruktur umfasst. Zudem werden Fragen zur IT-Sicherheit und Barrierefreiheit behandelt. Der Leitfaden „Arbeiten im Homeoffice. Empfehlungen für die Arbeitsplatzgestaltung“ kann [hier](#) heruntergeladen werden.

Infografik: Zu Hause oder flexibel arbeiten: Das sollten Unternehmer beachten

Zu Hause oder flexibel arbeiten: Das sollten Unternehmer beachten		
	Homeoffice	Mobiles Arbeiten
 Rechtsgrundlage	"Telearbeit" nach der Arbeitsstättenverordnung	bisher keine gesetzliche Regelung
 Vertragliche Regelung	Arbeitsvertrag oder gesonderte Vereinbarung	Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag empfohlen
 Arbeitsort	Zuhause des Mitarbeiters (ganz oder teilweise)	ortsunabhängig (ganz oder teilweise)
 Arbeitszeit	Arbeitszeitgesetz gilt unverändert	Arbeitszeitgesetz gilt unverändert
 Arbeitssicherheit	Arbeitsschutzgesetz: Regelungen für Bildschirmarbeitsplätze; Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung (auch digital durch Mitarbeiter möglich); ggf. Zutrittsrecht zur Wohnung vereinbaren	Arbeitsschutzgesetz gilt grundsätzlich; Gefährdungsbeurteilung an allen Arbeitsorten faktisch nicht möglich
 Ausstattung	Arbeitgeber stellt technisches Equipment wie Computer sowie Büromöbel	Arbeitgeber stellt in der Regel mindestens Laptop
 Datenschutz	Arbeitsvertrag oder Zusatzvereinbarung; Trennung von privaten und beruflichen Daten; Einrichtung verschlüsselter Verbindung (VPN)	Zusatzvereinbarung empfohlen; Trennung von privaten und beruflichen Daten; Einrichtung verschlüsselter Verbindung (VPN)
 Kosten	Erstattung beruflich veranlasster Ausgaben für Telefon und Internet Büromaterial; Kosten für Wohnraumnutzung laut Arbeitsvertrag	In der Regel keine Übernahme von Kosten
 Versicherung	Klare Rechtsprechung zu Arbeitsunfällen	Noch keine relevante Rechtsprechung

Homeoffice-Pauschale

Mit Beginn der Corona-Pandemie wechselten Millionen Arbeitnehmer ins Homeoffice. Ein häusliches Arbeitszimmer – gesonderter und abschließbarer Raum – wie es das Finanzamt als Voraussetzung für steuerliche Abzugsfähigkeit definiert – haben viele nicht. Ihr Schreibtisch steht in der Küche oder im Schlafzimmer. Diesen Umstand berücksichtigt die neue Homeoffice-Pauschale. In den Steuererklärungen für die Kalenderjahre 2020 und 2021 kann diese Pauschale in Höhe von maximal 600 Euro (fünf Euro pro Tag für maximal 120 Tage) als Werbungskosten oder Betriebsausgaben in Abzug gebracht werden. Abzugsberechtigt sind Unternehmer wie Freiberufler und Gewerbetreibende wie auch Arbeitnehmer. In § 4 Abs. 5 Nr. 6b Satz 4 EStG wurde die Homeoffice-Pauschale gesetzlich geregelt. Die Aufwendungen für Jahreskarten oder Umweltkarten für den öffentlichen Personennahverkehr sind weiterhin, neben der Homeoffice-Pauschale, als Betriebsausgaben bzw. Werbungskosten abziehbar. Dies gilt jedoch nur, wenn die Jahres- oder Umweltkarte in der Erwartung erworben wurde, dieses Ticket zu benutzen, um den Weg zur Arbeit zurücklegen zu können.

Verarbeitung des Impfstatus von Beschäftigten

Arbeitgeber dürfen das Datum „Impfstatus“ ihrer Beschäftigten ohne eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung grundsätzlich nicht verarbeiten – auch nicht im Rahmen der COVID-19-Pandemie. § 26 Abs. 3 S. 1 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) ist als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung des „Impfstatus“ von Beschäftigten nicht einschlägig. Dies hat die Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (DSK) beschlossen.

Bei dem Datum „Impfstatus“ handelt es sich um ein Gesundheitsdatum und damit um eine besondere Kategorie personenbezogener Daten, vgl. Artikel 9 Abs. 1 DSGVO. Deren Verarbeitung ist grundsätzlich verboten und nur in gesetzlich normierten Einzelfällen erlaubt:

- Bestimmte – im Gesetz genannte – Arbeitgeber wie z.B. aus dem Gesundheitsbereich (Krankenhäuser, Arztpraxen usw.), Trägerinnen und Träger von Kindertageseinrichtungen, ambulante Pflegedienste usw., dürfen unter den im Infektionsschutzgesetzes (IfSG) genannten gesetzlichen Voraussetzungen den Impfstatus ihrer Beschäftigten im Zusammenhang mit COVID-19 verarbeiten;
- Arbeitgeber dürfen den Impfstatus derjenigen Beschäftigten verarbeiten, die ihnen gegenüber einen Anspruch auf Geldentschädigung (Lohnersatz) nach § 56 Absatz 1 IfSG geltend machen. Dessen Voraussetzungen können im Einzelfall auch im Fall einer möglichen Infektion mit CO-VID-19 sowie einer sich anschließenden Quarantäne vorliegen.
- Arbeitgeber dürfen den Impfstatus von Beschäftigten auch verarbeiten, soweit dies durch Rechtsverordnungen zur Pandemiebekämpfung auf Basis des IfSG vorgegeben ist.

Die Verarbeitung „Impfstatus“ von Beschäftigten auf der Grundlage von Einwilligungen ist nur dann möglich, wenn die Einwilligung freiwillig und damit rechtswirksam erteilt worden ist, § 26 Abs. 2 und 3 S. 2 BDSG. Aufgrund des zwischen Arbeitgebern sowie ihren Beschäftigten bestehenden Über- und Unterordnungsverhältnisses bestehen regelmäßig Zweifel an der Freiwilligkeit und damit Rechtswirksamkeit der Einwilligung von Beschäftigten.

Im Zusammenhang mit der Abfrage des Datums „Impfstatus“ sind weiter zu beachten:

- Grundsatz der „Datenminimierung“: Zunächst muss geprüft werden, ob die reine Abfrage des Impfstatus zur Zweckerreichung bereits ausreichend ist. Dann ist keine Speicherung erforderlich. Soll der Impfstatus gespeichert werden, dürfen keine Kopien von Impfausweisen oder vergleichbaren Bescheinigungen (im Original oder als Kopie) in die Personalakte aufgenommen werden. Es ist ausreichend, wenn vermerkt wird, dass diese jeweils vorgelegt worden sind.
- Grundsatz der „Speicherbegrenzung“, Recht auf Löschung: Sobald der Zweck für die Speicherung des Impfstatus entfallen ist, muss dieses personenbezogene Datum gelöscht werden.
- Grundsatz der „Rechenschaftspflicht“: Arbeitgeber müssen – sofern einschlägig – auch die Freiwilligkeit einer Einwilligung nachweisen können.

Quelle: PM des UZD vom 4. November 2021

Praxistipp: Mit der Neureglung des § 28b IfSG, die am 24. November 2021 („3G am Arbeitsplatz“) in Kraft getreten ist, wurde eine neue Rechtsgrundlage für Arbeitgeber geschaffen, um den Impfstatus zu verarbeiten. Mehr zu den [FAQ](#) des BMAS.

Arbeitgeber trägt bei Corona-Schließung kein Arbeitsausfallrisiko

Muss der Arbeitgeber seinen Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen „Lockdowns“ zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend schließen, trägt er nicht das Risiko des Arbeitsausfalls und ist nicht verpflichtet, den Beschäftigten die Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu zahlen. Dies hat das BAG überraschend entschieden.

Sachverhalt: Die Beklagte betreibt ein Ladengeschäft mit Nähmaschinen und Zubehör. Die Klägerin ist seit Oktober 2019 als geringfügig Beschäftigte im Verkauf tätig. Im April 2020 war das Ladengeschäft aufgrund der Corona-Bestimmungen der Freien Hansestadt Bremen geschlossen. Deshalb konnte die Klägerin nicht arbeiten und erhielt auch keine Vergütung. Mit ihrer Klage hat sie die Zahlung ihres Entgelts für den Monat April 2020 unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs begehrt. Sie ist der Ansicht, die Schließung des Betriebs aufgrund behördlicher Anordnung sei ein Fall des von der Beklagten als Arbeitgeberin zu tragenden Betriebsrisikos. Dagegen hat die Beklagte Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die von der Freien Hansestadt Bremen zur Pandemiebekämpfung angeordneten Maßnahmen betreffen das allgemeine Lebensrisiko, das nicht beherrschbar und von allen gleichermaßen zu tragen sei.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die vom LAG zugelassene Revision der Beklagten hatte Erfolg. Die Klägerin hat für den Monat April 2020, in dem ihre Arbeitsleistung und deren Annahme durch die Beklagte aufgrund der behördlich angeordneten Betriebsschließung unmöglich war, keinen Anspruch auf Entgeltzahlung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs. Der Arbeitgeber trägt auch nicht das Risiko des Arbeitsausfalls, wenn – wie hier – zum Schutz der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen infolge von SARS-CoV-2-Infektionen durch behördliche Anordnung in einem Bundesland die sozialen Kontakte auf ein Minimum reduziert und nahezu flächendeckend alle nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendigen Einrichtungen geschlossen werden. In einem solchen Fall realisiert sich

nicht ein in einem bestimmten Betrieb angelegtes Betriebsrisiko. Die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung ist vielmehr Folge eines hoheitlichen Eingriffs zur Bekämpfung einer die Gesellschaft insgesamt treffenden Gefahrenlage. Es ist Sache des Staates, gegebenenfalls für einen adäquaten Ausgleich der den Beschäftigten durch den hoheitlichen Eingriff entstehenden finanziellen Nachteile – wie es zum Teil mit dem erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld erfolgt ist – zu sorgen. Soweit ein solcher – wie bei der Klägerin als geringfügig Beschäftigter – nicht gewährleistet ist, beruht dies auf Lücken in dem sozialversicherungsrechtlichen Regelungssystem. Aus dem Fehlen nachgelagerter Ansprüche lässt sich jedoch keine arbeitsrechtliche Zahlungspflicht des Arbeitgebers herleiten.

BAG, Urteil vom 13. Oktober 2021, 5 AZR 211/21

Praxistipp: Das Urteil überrascht und weicht von der bisherig ergangenen Rechtsprechung zu diesem Thema ab.

Nichtanrechnung einer COVID-19-Quarantäne auf den Urlaub

Das LArbG Düsseldorf hat entschieden, dass die Nichtanrechnung der Urlaubstage bei bereits bewilligtem Urlaub einer an Corona-erkrankten Arbeitnehmerin erfordert, dass durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen ist, dass aufgrund der Erkrankung Arbeitsunfähigkeit gegeben ist.

Die Klägerin, eine Maschinenbedienerin in einem Produktionsbetrieb, befand sich in der Zeit vom 10.12.2020 bis zum 31.12.2020 im Urlaub. Nach einem Kontakt mit ihrer mit COVID-19 infizierten Tochter ordnete das Gesundheitsamt zunächst eine häusliche Quarantäne bis zum 16.12.2020 an. Bei einer Testung am 16.12.2020 wurde bei der Klägerin eine Infektion mit COVID-19 festgestellt. Daraufhin ordnete das Gesundheitsamt für die Klägerin häusliche Quarantäne vom 06.12.2020 bis zum 23.12.2020 an. Das Schreiben enthielt den Hinweis, dass die Klägerin als Kranke im Sinne des § 2 Nr. 4 IfSG anzusehen sei. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch einen Arzt ließ sich die Klägerin nicht ausstellen. Sie verlangt von ihrer Arbeitgeberin die Nachgewährung von zehn Urlaubstagen.

Das LArbG Düsseldorf hat die Klage abgewiesen und dies mit der gesetzlichen Regelung in § 9 BUrlG begründet. Die Vorschrift unterscheidet zwischen Erkrankung und darauf beruhender Arbeitsunfähigkeit. Beide Begriffe sind nicht gleichzusetzen. Danach erfordert die Nichtanrechnung der Urlaubstage bei bereits bewilligtem Urlaub, dass durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen ist, dass aufgrund der Erkrankung Arbeitsunfähigkeit gegeben ist. Daran fehle es hier. Aus dem Bescheid des Gesundheitsamts ergibt sich lediglich, dass die Klägerin an COVID-19 erkrankt war. Eine Beurteilung der Arbeitsfähigkeit der Klägerin und dies durch einen Arzt wurde nicht vorgenommen. Auch eine entsprechende Anwendung von § 9 BUrlG ist nicht gerechtfertigt. Eine Erkrankung mit COVID-19 führt z.B. bei einem symptomlosen Verlauf nicht automatisch zu einer Arbeitsunfähigkeit.

LArbG Düsseldorf, Urteil vom 15. Oktober 2021, 7 Sa 857/21

Quelle: PM des LAG Düsseldorf vom 15. Oktober 2021

Anpassung der Arbeitsbedingungen bei der Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung

Wird ein befristeter Arbeitsvertrag verändert und in diesem Zusammenhang auch eine Veränderung der Arbeitsbedingungen vorgenommen, besteht die Gefahr der Begründung eines unbefristeten Arbeitsvertrages.

Im vorliegenden Fall war der Kläger vom 2015 bis 2017 auf der Grundlage von drei befristeten Arbeitsverträgen bei der Beklagten als IT-Fachassistent beschäftigt. Im Rahmen der dritten Verlängerung wurde die Arbeitszeit mit einem Änderungsvertrag reduziert. Der Kläger macht die Unwirksamkeit der Befristung geltend.

Das ArbG hat die Klage in der ersten Instanz abgewiesen, das LAG hat der Berufung stattgegeben.

Das BAG hat die Revision der Beklagten als unbegründet zurück gewiesen. Nach Ansicht des BAG hat das Arbeitsverhältnis nicht durch die Verlängerung der Befristung geendet, da die Befristung unwirksam sei.

Bei dem Änderungsvertrag handele es sich nicht um eine Vertragsverlängerung iSv § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG, da die Parteien mit diesem Vertrag nicht nur die Laufzeit des befristeten Vertrags geändert, sondern auch die Arbeitszeit des Klägers herabgesetzt und damit gleichzeitig andere Arbeitsbedingungen vereinbart haben.

Eine Verlängerung iSv § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG setzt voraus, dass der Vertragsinhalt – bis auf das Beendigungsdatum – unverändert bleibt. Anderenfalls liegt der Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags vor, dessen Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ohne Sachgrund unzulässig ist, da zwischen den Parteien bereits ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dies gilt auch dann, wenn im Zusammenhang mit der Vertragsverlängerung für den Arbeitnehmer günstigere Arbeitsbedingungen vereinbart werden. Durch die Regelung soll der Arbeitnehmer davor geschützt werden, dass der Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses davon abhängig macht, dass der Arbeitnehmer geänderte Arbeitsbedingungen akzeptiert oder dass er durch das Angebot anderer Arbeitsbedingungen zum Abschluss eines weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags veranlasst wird.

Grundsätzlich nur zulässig sind Anpassungen des Vertragstextes an die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltende Rechtslage oder die Vereinbarung von Arbeitsbedingungen, auf die der befristet beschäftigte Arbeitnehmer einen Anspruch hat.

BAG, Urteil vom 24. Februar 2021, 7 AZR 108/20

Praxistipp: Bei der Verlängerung der sachgrundlosen Befristung gemäß § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist darauf zu achten, dass neben der Verlängerung der Laufzeit keine weiteren inhaltlichen Veränderungen der Vertragsbedingungen erfolgen.

Kündigung wegen Weigerung des Tragens einer Gesichtsmaske

Aus einem Attest zur Befreiung von der Pflicht zum Tragen eines MNS muss hervorgehen, welche konkret zu benennenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufgrund eines MNS zu erwarten sind. Besteht aufgrund einer wirksamen Befreiung von der MNS-Pflicht oder aufgrund der Weigerung des Tragens keine andere Möglichkeit des Einsatzes im Betrieb, ist eine Kündigung i. d. R. gerechtfertigt. Dies hat das ArbG Cottbus entschieden.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Logopädin beschäftigt. In der Praxis galt Maskenpflicht. Die Klägerin verweigerte das Tragen eines MNS unter Vorlage eines ärztlichen Attestes. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich.

Das Arbeitsgericht hat entschieden, dass die Kündigung wirksam ist. Die Anordnung einer Maskenpflicht war rechtmäßig. Die Beklagte war nicht nur berechtigt, sondern verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit der Patienten und der Klägerin sowie zum Eigenschutz, das Tragen eines MNS anzuordnen. Auch im Hinblick auf das Risiko einer zeitweisen Schließung der Praxis infolge einer Infektion und Quarantäneanordnung ist die Entscheidung absolut nachvollziehbar. Sie war weder willkürlich noch unangemessen. Hinzu kommt, dass die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung zahlreiche Bemühungen unternommen hat, der Klägerin ein Arbeiten mit MNS zu ermöglichen. So hat sie der Klägerin angeboten, das Tragen eines MNS mit verschiedenen Maskentypen zu Hause zu trainieren und zusätzliche Pausen einzulegen. Nachdem die Klägerin das Tragen eines MNS während der Behandlung endgültig abgelehnt hatte, war für sie keine Einsatzmöglichkeit im Betrieb der Beklagten mehr vorhanden.

Hinzu kommt, dass die von der Klägerin vorgelegten Atteste nicht geeignet waren, eine wirksame Befreiung vom Tragen eines MNS zu begründen. Atteste, in denen lediglich festgestellt wird, dass der Antragsteller aus gesundheitlichen Gründen von der Maskenpflicht befreit sei, können nicht Grundlage einer Befreiungsentscheidung sein. Vielmehr muss derjenige, dem das Attest vorgelegt wird, aufgrund konkreter nachvollziehbarer Angaben in die Lage versetzt werden, das Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen prüfen zu können. Es muss aus dem Attest hervorgehen, welche konkret zu benennenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufgrund eines MNS zu erwarten sind und woraus diese im Einzelnen resultieren. Zudem muss erkennbar sein, auf welcher Grundlage der attestierende Arzt zu seiner Einschätzung gekommen ist.

ArbG, Urteil vom 17. Juni 2021, 11 Ca 10390/20

VERANSTALTUNGEN

14. Tag der saarländischen Versicherungswirtschaft Freitag, 03. Dezember 2021, 12:00 - 15:30 Uhr

Erfolg durch Lernen und Veränderung – das diesjährige Treffen der saarländischen Versicherungswirtschaft am 3. Dezember 2021 widmet sich unter diesem Motto aktuellen Themen, die die Branche bewegen.

So wird Dr. Katharina Höhn, Hauptgeschäftsführerin des BWV Bildungsverbandes, über Anforderungen der IDD an die Weiterbildung und neue rechtliche Rahmenbedingungen für die Berufsausbildung im Vertrieb sprechen. Und Roger Rankel, bekannter Speaker und Bestseller-Autor, erläutert wie Kundengewinnung heute funktioniert. Die Einladung mit Programm und Zeitplan finden Sie [hier](#).

Der Tag der saarländischen Versicherungswirtschaft findet als Hybrid-Veranstaltung statt. Die Präsenzkapazitäten sind begrenzt, ein größeres Publikum kann von 13:00 Uhr bis 15:00 Uhr online teilnehmen.

Für die Teilnahme vor Ort gilt: Zutritt nur für Geimpfte und Genesene („2G-Nachweis“). Bitte beachten Sie, dass Sie ohne entsprechenden Nachweis nicht in Präsenz teilnehmen können.

Die Veranstaltung ist mit 90 Minuten Bildungszeit bewertet.

Zur Anmeldung gelangen Sie [hier](#). Bitte beachten Sie die Hinweise des Veranstalters.

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