

# Newsletter-Arbeitsrecht I/2020

Sehr geehrte Mandanten,  
liebe Leser,

ich freue mich, Ihnen heute die erste Ausgabe des *Newsletter Arbeitsrecht* für das Jahr 2020 überreichen zu dürfen.

In dieser Ausgabe finden Sie aktuelle Tendenzen der Rechtsprechung sowie erste Antworten auf die arbeitsrechtlichen Fragen rund um die Corona-Krise.

Aber bitte beachten Sie: *Newsletter Arbeitsrecht* ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Es soll nur Tendenzen aufzeigen und Sie sensibilisieren. Für die gewohnte Qualität in der Rechtsberatung durch meine Kanzlei ist der persönliche Kontakt der Weg der Wahl und kann durch nichts ersetzt werden.

Ich wünsche Ihnen auch bei dieser Ausgabe eine interessante Lektüre und stehe für Gespräche, Beratung und Anregungen gerne zu Verfügung. Ihnen und Ihren Familien ein frohes Osterfest.

Ihr  


David Pitzer  
Rechtsanwalt

In dieser Ausgabe:

- **Rechtsprechung**
  1. Keine verhaltensbedingte Kündigung wegen Kritik am Arbeitgeber
  2. Kein Arbeitsunfall bei explodierender E-Zigarette
  3. Zum Zugriffsrecht des Arbeitgebers auf E-Mails
  4. Kurz notiert: Die Haftung des Arbeitgebers für Beratungsfehler
- **Sonderthema: Corona-Pandemie (Coronavirus (COVID-19))**

David Pitzer  
Rechtsanwalt

Kanzleianschrift:  
Hubertusstrasse 2  
35630 Ehringshausen

Telefon: 06449 7192860  
Telefax: 06449 7192866

E-Mail: [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de)  
Internet: <http://www.d-h-p.de>

# Seite zwei

## Rechtsprechung

### **1. Keine verhaltensbedingte Kündigung wegen Kritik am Arbeitgeber (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Stellungnahme vom 04.02.2020, 8 Sa 483/19)**

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf stellten nunmehr klar, dass Beschäftigte Kritik am Arbeitgeber äußern dürfen, ohne mit einer Kündigung rechnen zu müssen. Die Kritik sollte allerdings sachlich begründet sein.

Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer, als Fahrer bei einem öffentlichen Nahverkehrsunternehmen eingesetzt, war aufgrund eines erlittenen Arbeitsunfalls langzeiterkrankt.

Die vor dem Unfall ausgeübte Tätigkeit bei seinem Arbeitgeber konnte er aufgrund der Unfallfolgen nicht mehr ausüben.

Nachdem der Arbeitnehmer die Auszahlung der vor dem Unfall geleisteten Überstunden beantragt hatte, sagte der Arbeitgeber die Auszahlung zu, zahlte aber zum zugesagten Stichtag nicht.

In der Folge meldete sich der Arbeitnehmer in der Personalabteilung und forderte eine sofortige Entscheidung und Auszahlung und kündigte an, dass er, sollte er bis zum Ende des Tages keine Rückmeldung erhalten, umgehend Dienstaufsichtsbeschwerde erheben werde.

Als er keine Rückmeldung erhielt, reichte der Mitarbeiter noch am selben Tag Dienstaufsichtsbeschwerde gegen die Mitarbeiterin der Personalabteilung und den stellvertretenden Leiter der Personalabteilung ein.

Er stellte den Sachverhalt aus seiner Sicht dar und wies darauf hin, dass die Mitarbeiter verpflichtet seien, ihm seine Bezüge auszuzahlen, diese aber veruntreuen würden und sich dadurch strafbar machten.

In der Folge zahlte der Arbeitgeber den Betrag aus und kündigte das Arbeitsverhältnis aufgrund des Verhaltens gegenüber der Personalabteilung fristlos, hilfsweise ordentlich.

Gegen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erhob der Arbeitnehmer Klage.

Nachdem die erste Instanz dem Arbeitnehmer Recht gegeben hatte und die als Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt hatte, schloss der Kläger vor dem Landesarbeitsgericht einen Vergleich, der das Arbeitsverhältnis beendete.

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung stellten die Richter des Landesarbeitsgerichts jedoch klar, dass dem Arbeitnehmer ein Beschwerderecht zustehe.

Und dies, da der ihm unstreitig zustehende Betrag für die Mehrarbeit über eine längere Zeit nicht ausgezahlt

worden war.

Dem Arbeitnehmer war auch nicht anzulasten, dass er den Weg der internen Dienstaufsichtsbeschwerde an den Vorstand wählte.

Denn er war nicht gehalten, wegen der zeitlich verspäteten Zahlung Klage gegen seinen Arbeitgeber zu erheben.

Auch in dem Vorwurf der Untreue gegenüber den anderen Mitarbeitern seines Arbeitgebers sahen die Richter keinen Kündigungsgrund.

Zwar dürfe ein Arbeitnehmer einen anderen Mitarbeiter nicht wider besseres Wissen einer Straftat bezichtigen, stellten die Richter klar.

Jedoch sei aus der Beschwerde des Arbeitnehmers eindeutig erkennbar, dass er den Begriff Untreue wertend gebraucht habe, um seiner Unzufriedenheit wegen der ausgebliebenen Zahlung Ausdruck zu verleihen.

Es hätte für den Arbeitgeber erkennbar sein müssen, dass der Arbeitnehmer rechtlich unzutreffend die Verzögerung als Untreue bezeichnete, die zwar eine eindeutige Kritik darstelle, jedoch eine Kündigung nicht rechtfertige, so die Richter.

Somit fehle es sowohl an einem Kündigungsgrund für die fristlose, als auch für die ordentliche Kündigung, urteilten die Richter.

# Seite drei

## **2. Kein Arbeitsunfall bei explodierender E-Zigarette (Sozialgericht Düsseldorf, Urteil vom 15.10.2019, S 6 U 491/16)**

Weil eine Arbeitnehmerin neben ihrer E-Zigarette und einem Ersatz-Akku auch den Dienstschlüssel ihres Arbeitgebers in die Hosentasche steckte, führte der Kontakt zwischen dem Ersatz-Akku und dem Dienstschlüssel aus Metall zu einem Kurzschluss im Ersatz-Akku.

Der Ersatz-Akku erhitze sich so stark, dass er explodierte und die Hose der Arbeitnehmerin entzündete. Die Arbeitnehmerin wurde verletzt.

Die zuständige Berufsgenossenschaft verweigerte die Anerkennung als Arbeitsunfall mit der Begründung, dass der Unfall nicht auf eine versicherte, berufliche Tätigkeit zurückzuführen sei.

Weil die Arbeitnehmerin der Auffassung war, der Dienstschlüssel sei wesentlich für den Unfall gewesen, erhob sie Klage vor dem zuständigen Sozialgericht und stellte klar, dass sie nicht damit habe rechnen müssen, dass der Ersatz-Akku in ihrer Hosentasche in Brand gerate und sie verletze.

Die 6. Kammer des Sozialgerichts Düsseldorf entscheide nunmehr, dass es sich bei dem Unfall nicht um einen anzuerkennenden Arbeitsunfall handle.

So sei alleine entscheidend für die Brandgefahr der Ersatz-Akku gewesen.

Zwar sei der mitgeführte

Dienstschlüssels mitursächlich für den Brand gewesen und das Mitführen sei aufgrund der speziellen Arbeitsaufgaben der Arbeitnehmerin auch betrieblich veranlasst gewesen.

Jedoch sei von dem Dienstschlüssel keine Gefahr ausgegangen, da dieser sich nicht habe entzünden können.

Das zusätzlich mit sich Führen von E-Zigaretten-Gerät und des Ersatz-Akku sei nicht betrieblich veranlasst gewesen, sondern dem persönlichen Verantwortungsbereich der Arbeitnehmerin zuzuordnen, urteilten die Richter.

## **3. Zum Zugriffsrecht des Arbeitgebers auf E-Mails (Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 19.07.2019, 9 TaBV 125/18)**

*1. Will ein Arbeitgeber aus Anlass von Vorwürfen gegen die Geschäftsführung im Rahmen einer internen Untersuchung die E-Mail-Korrespondenz von nicht leitenden Arbeitnehmern überprüfen, hat er gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG die vorherige Zustimmung des Betriebsrats einzuholen.*

*2. Verstößt der Arbeitgeber gegen das Mitbestimmungsrecht, kann der Betriebsrat von ihm Auskunft über die Namen der betroffenen Arbeitnehmer, die Mitteilung des personenbezogenen Anlasses für deren Überprüfung sowie künftige Unterlassung beanspruchen.*

*3. Zur Beseitigung der Folgen des mitbestimmungswidrigen Verhaltens kann der Betriebsrat zudem verlangen, dass der Arbeitgeber auf mit der Untersuchung beauftragte Dritte dahingehend einwirkt, dass sie die an sie weitergeleiteten Daten löschen und Ausdrucke vernichten.*

*4. Der Beseitigungsanspruch des Betriebsrats besteht nicht, soweit der Arbeitgeber ein schützenswertes Interesse an der Verwertung der Daten in einer rechtlichen Auseinandersetzung hat. Anderenfalls liefe der Beseitigungsanspruch auf ein Beweisverwertungsverbot hinaus, das weder Gegenstand einer wirksamen betrieblichen Regelung sein kann noch mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Beseitigungsanspruch durchsetzbar ist.*

So lauteten die Leitsätze der Richter des Landesarbeitsgerichts Köln, die kürzlich über die Herausgabe und Verwertung von E-Mails zu entscheiden hatten.

Weil ein Geschäftsführer der Untreue verdächtig war, leitete das Unternehmen interne Ermittlungen ein und übergab zu diesem Zwecke sämtliche E-Mail-Korrespondenz der Geschäftsleitung sowie der leitenden Angestellten und anderer Arbeitnehmer an eine Kanzlei, ohne den Betriebsrat zu beteiligen.

Der Datenschutzbeauftragte hatte selbst keine Einwände gegen die Datenübergabe an Dritte.

# Seite vier

Die Richter stellten zwar fest, dass der Betriebsrat vor Herausgabe der Daten jedenfalls zu beteiligen gewesen wäre und für zukünftige Fälle einen Unterlassungsanspruch, gegebenenfalls sogar einen Anspruch auf Löschung der Daten bei den Dritten hätte.

Sofern der Arbeitgeber bei der Erhebung und Weiterleitung der Daten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten habe oder ihm zumindest keine Verstöße gegen Grundrechte oder sonstige verfassungsrechtliche Schutzpflichten vorgeworfen werden könne, dürfe er aber die E-Mails als Beweismittel verwenden.

Denn der Arbeitgeber dürfe sowohl für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses, als auch für die Vorbereitungen zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kontrollieren, ob der Arbeitnehmer seinen Pflichten nachkommt, und zu diesem Zweck Daten erheben, verarbeiten oder nutzen, und diese in diesem Rahmen auch an Dritte weitergeben, so die Richter.

Aktuell ist die Angelegenheit vor dem Bundesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 1 ABR 31/19 anhängig .

#### **4. Kurz notiert: Die Haftung des Arbeitgebers für Beratungsfehler (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 18.02.2020, 3 AZR 206/18)**

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts stellten in einer kürzlich ergangenen Entscheidung klar, dass der Arbeitgeber

zwar grundsätzlich keine allgemeine Pflicht habe, die Vermögensinteressen seiner Arbeitnehmer wahrzunehmen.

Erteile der Arbeitgeber allerdings dennoch Auskünfte, ohne hierzu irgendwie verpflichtet zu sein, so müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein.

Bei falschen Angaben haftet der jeweilige Arbeitgeber für Schäden.

Dies allerdings nur dann, wenn die Informationen auch ursächlich für den Schaden waren, so die Richter des Bundesarbeitsgerichts.

### **Sonderthema: Corona-Pandemie (Coronavirus (COVID-19))**

Die COVID-19-Pandemie, ausgelöst durch den Coronavirus, hat seit Wochen die Welt fest im Griff.

Seitdem die Regierung weitreichende Maßnahmen zur Eindämmung der massiven Verbreitung des Coronavirus getroffen hat, sind neben dem sozialen Leben in Deutschland auch viele Firmen, Arbeitnehmer und Betriebsräte betroffen.

Zur Zeit überschlagen sich die Ereignisse, stündlich müssen sich betroffene Betriebsräte, Firmen und Arbeitnehmer auf neue Situationen einstellen und schnell reagieren.

Ich möchte Ihnen, soweit dies

momentan möglich ist, im Folgenden einen Überblick über Maßnahmen, Pflichten und Rechte geben, untergliedert in Informationen für Betriebsräte/ Personalräte, für Firmen sowie für Arbeitnehmer.

Beachten Sie aber bitte, dass alle hier gegebenen Informationen zum Zeitpunkt der Erstellung des Newsletter Arbeitsrecht aktuell waren. Aufgrund der sehr hohen Dynamik der Situation empfehle ich dringend Rücksprache vor der Verwendung der Informationen!

- Betriebsräte/ Personalräte

In Zeiten der Corona- Pandemie ist die Interessenvertretung der Arbeitnehmer besonders gefordert, um die Arbeitnehmer zu schützen.

Existiert etwa bereits eine Betriebs- bzw. eine Dienstvereinbarung über das Arbeiten im Homeoffice, so kann der Arbeitgeber von den dort vorgesehenen Möglichkeiten natürlich Gebrauch machen, jedoch jeweils im Rahmen der dort festgelegten Rahmenbedingungen.

In den meisten Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen dürfte allerdings das Recht auf Homeoffice geregelt sein, und nicht eine Pflicht zum Arbeiten von Zuhause.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer also in diesen Fällen nicht einseitig nach Hause versetzen.

Faktisch wird sich unter den momentanen Gegebenheiten allerdings kaum ein Mitarbeiter wehren, von

# Seite fünf

Zuhause arbeiten zu müssen.

Beachten Sie aber die beiderseitigen Pflichten zur Rücksichtnahme, die unter besonderen Umständen gebieten können, dass Homeoffice nicht verweigert werden darf, auch wenn keine diesbezügliche Verpflichtung besteht.

Will der Arbeitgeber Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen durchsetzen, etwa das Tragen eines Mundschutzes, Fiebermessen vor dem Arbeitsantritt oder ähnliches, so wird dies durch den Betriebs- bzw. Personalrat regelmäßig zustimmungspflichtig sein, da diese Maßnahmen in die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb eingreifen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. § 75 Abs. 3 Nr. 15 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)).

Sollte der Arbeitgeber hingegen keine Schutzmaßnahmen für die Mitarbeiter genehmigen, kann der Betriebsrat bzw. der Personalrat aus eigener Initiative tätig werden.

In der momentanen Situation wird sich wohl kein Arbeitgeber dagegen stellen.

- Firmen

Arbeitgeber treffen eine Reihe von Verpflichtungen, um Mitarbeiter zu schützen.

So sind sie insbesondere verpflichtet, angemessene Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter

zu treffen, die über das allgemeine Lebensrisiko hinausgehen.

Dies bedeutet in der konkreten Gefährdungslage, dass der Arbeitgeber etwa eine Gefährdungsbeurteilung durchführen muss, die Arbeitnehmer über bestehende Infektionsrisiken und über Hygienestandards wie Händewaschen oder die Hust-Etikette informieren und aufklären muss und eine entsprechende Hygieneinfrastruktur aufbauen und zur Verfügung stellen muss.

Daneben ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, die Infektionsgefahr der Mitarbeiter etwa durch Abstandsregelungen, Schließungen von Betriebskantinen und Gemeinschaftsräumen zu verringern, also die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen auf die Herausforderungen anzupassen und zu reorganisieren.

Neben den Verpflichtungen stehen allerdings auch eine Vielzahl von Hilfen für Firmen zur Verfügung, um die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie abzufangen.

So hat die Bundesregierung ein Corona-Maßnahmenpaket beschlossen, um die Folgen der Pandemie auf Seiten der Betriebe so gering wie irgend möglich zu halten.

Rückwirkend zum 01.03.2020 sollen die Voraussetzungen für Kurzarbeit erleichtert werden. Ferner ist eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge im Falle

von Kurzarbeit beschlossen, um die Arbeitgeber weiter zu entlasten.

Im Bereich der Steuergesetze sollen die Anpassungen von Vorauszahlungen erleichtert und die zinsfreie Steuerstundung Erleichterungen bringen.

Die Finanzämter sollen ferner auf Vollstreckungsmaßnahmen wie Kontopfändungen und Säumniszuschläge bis zum 31.12.2020 verzichten.

Auch soll es einen einfacheren Zugang zu KfW- und ERP-Krediten und Bürgschaften für Unternehmen geben, um Liquiditätshilfen sicherzustellen.

Ebenso haben die Bundesländer zusätzlich eigene Corona-Hilfsprogramme aufgelegt.

- Arbeitnehmer

Schulen, Kitas und Betreuungseinrichtungen sind bundesweit geschlossen.

Für alle berufstätigen Eltern, deren Kinder betreut werden müssen, stellt dies eine besondere Herausforderung dar.

Ist die Betreuung des Nachwuchses nicht durch Kita, Schule oder Betreuungseinrichtungen sichergestellt, so müssen sich die Eltern um eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit bemühen.

Dies ist für diejenigen, die auf

# Seite sechs

Homeoffice ausweichen können, sicherlich handhabbar.

Sollten die Eltern bei der Suche nach einer alternativen Betreuungsmöglichkeit jedoch keinen Erfolg haben, so müssen Elternteile zwangsläufig zuhause bleiben.

Es liegt dann ein Leistungshindernis nach § 275 Abs. 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vor.

Die Eltern können den Nachwuchs schließlich nicht alleine lassen.

§ 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) regelt für diesen Fall der vorübergehenden Verhinderung des Arbeitnehmers, dass der Arbeitgeber den Lohn für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit weiter zahlen muss, sofern dieser Anspruch nicht durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist.

Wie lange die verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit jedoch andauert, ist nicht geregelt.

Hier wird man allgemein von einer Dauer von maximal fünf Arbeitstagen ausgehen müssen.

Dauert der Bedarf der Betreuung des Nachwuchses länger, sollten Mitarbeiter und Unternehmer gemeinsam eine Lösung finden, etwa Überstunden abbauen oder bezahlten oder unbezahlten Urlaub nehmen.

Ist der Mitarbeiter erkrankt, muss

der Arbeitgeber Lohnfortzahlung nach dem Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) leisten, und dies gleich, ob sich der Arbeitnehmer ein Bein gebrochen hat und deshalb seiner Arbeitsverpflichtung nicht nachkommen kann, oder ob er mit dem Sars-CoV-2-Erreger infiziert ist.

Wird hingegen von einer Behörde für einen Mitarbeiter Quarantäne angeordnet, zahlt der Arbeitgeber das Gehalt zunächst weiter.

Und dies unabhängig davon, ob die Quarantäne in der eigenen Wohnung oder an einem anderen Ort angeordnet wird.

Nach § 56 Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG) kann sich der Arbeitgeber die Kosten bei der zuständigen Behörde (z.B. dem Gesundheitsamt) des jeweiligen Bundeslandes erstatten lassen.

Die Entschädigung bemisst sich nach dem ausgefallenen Entgelt.

Der Arbeitgeber hat für die ersten sechs Wochen der angeordneten Quarantäne die Entschädigung auszahlen und erhält die ausgezahlte Entschädigung auf Antrag von der zuständigen Behörde zurück.

Ab der siebten Woche erhalten die betroffenen Arbeitnehmer eine

Entschädigung in Höhe des jeweiligen Krankengeldanspruchs direkt von der zuständigen Behörde.

Eine Informationspflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber über eine bei dem Arbeitnehmer vorliegende Infektion mit dem Sars-CoV-2-Erreger besteht nur dann, wenn eine Ansteckungsgefahr für Dritte (Kollegen oder Kunden) besteht.

Diese dürfte auch dann gelten, wenn nur der Verdacht bzw. das konkrete Risiko einer Infektion mit dem Sars-CoV-2-Erreger besteht.

Hingegen besteht ein Recht zur Arbeitsverweigerung nur dann, wenn eine konkrete Gesundheitsgefahr zu befürchten ist, also hier eine konkrete Gefahr der Infektion mit dem Sars-CoV-2-Erreger.

Und dies gilt sowohl für angeordnete Dienstreisen, wie auch für Kontakte am Arbeitsplatz.

## **HAFTUNGSAUSSCHLUSS:**

Dieser Newsletter Arbeitsrecht ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall, er dient als allgemeine Information über aktuelle Rechtsentwicklungen. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Ausführungen im Einzelfall übernehme ich mit der Herausgabe des Newsletter Arbeitsrecht nicht.

Verantwortlich für den Inhalt: David Pitzer, Ehringshausen.

Wenn Sie diese Informationen nicht länger erhalten möchten, senden Sie bitte eine Email an [info@d-h-p.de](mailto:info@d-h-p.de).

Copyright © 2020 David Pitzer. All rights reserved.