

Liebe Leserinnen und Leser,

in der heutigen Ausgabe stelle ich Ihnen eine Entscheidung des BAG zum Mindestlohn sowie zwei instanzgerichtliche Entscheidungen aus NRW in Bezug zur Corona-Pandemie vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Anspruch auf Mindestlohn für in einen Privathaushalt entsandte ausländische Betreuungskräfte

BAG, Urteil vom 24.06.2021 (5 AZR 505/20), Pressemitteilung Nr. 16/21

Die Entscheidung ging wegen der Auswirkungen auf die Pflegekosten durch die Presse.

Arbeitsrechtlich interessant ist insoweit, dass die Klägerin eine bulgarische Staatsangehörige ist, die einen in bulgarischer Sprache abgefassten Arbeitsvertrag mit einer Arbeitgeberin mit Sitz in Bulgarien unterhielt, und von dieser zur Betreuung einer pflegebedürftigen Person nach Deutschland entsandt war. Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit über die Revision und die Anschlussrevision entschieden:

"... Nach Deutschland in einen Privathaushalt entsandte ausländische Betreuungskräfte haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für geleistete Arbeitsstunden. Dazu gehört auch Bereitschaftsdienst. Ein solcher kann darin bestehen, dass die Betreuungskraft im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen muss und grundsätzlich verpflichtet ist, zu allen Tag- und Nachtstunden bei Bedarf Arbeit zu leisten. ...

... Das Berufungsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, dass die Verpflichtung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nach §

20 iVm. § 1 MiLoG auch ausländische Arbeitgeber trifft, wenn sie Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden. Hierbei handelt es sich um Eingriffsnormen iSv. Art. 9 Abs. 1 Rom I-VO, die unabhängig davon gelten, ob ansonsten auf das Arbeitsverhältnis deutsches oder ausländisches Recht Anwendung findet. ..."

Wegen des Umfangs der tatsächlichen Tätigkeit auch in Bezug auf die arbeitsvertraglichen Regelungen ist das Verfahren vom BAG zurück an das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg verwiesen worden.

2 Ohne Mund-Nasen-Bedeckung kein Beschäftigungsanspruch

LAG Köln, Urteil vom 12.04.2021 (2 SaGa 1/21), Pressemitteilung vom 03.05.2021

Das Landesarbeitsgericht trifft in dem Urteil zwei wichtige Feststellungen. Zum einen führt ein ärztliches Attest, welches vom berechtigt angeordneten Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung befreit, zu einer Arbeitsunfähigkeit. Zum anderen beseitigt die Möglichkeit, (nur) einen Teil der Arbeitsaufgaben im Homeoffice erledigen zu können, nicht diese Arbeitsunfähigkeit, da es keine "teilweise" Arbeitsunfähigkeit gibt. Der Arbeitnehmer hat also nur Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, aber nicht auf Beschäftigung. In der Pressemitteilung heißt es:

"Ein Arbeitgeber darf die Beschäftigung seines Arbeitnehmers im Betrieb verweigern, wenn es diesem belegt durch ein ärztliches Attest nicht möglich ist, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall arbeitsunfähig. ...

Der Kläger ist bei der Beklagten als Verwaltungsmitarbeiter im Rathaus

beschäftigt. Die Beklagte ordnete mit Schreiben vom 06.05.2020 in den Räumlichkeiten des Rathauses das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung für Besucher und Beschäftigte an. Der Kläger legte zwei Atteste vor, die ihn von der Maskenpflicht und ebenfalls von der Pflicht zum Tragen von Gesichtsvisieren jeglicher Art befreiten. Ohne Gesichtsbedeckung wollte die Beklagte den Kläger nicht im Rathaus beschäftigen. Mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrte der Kläger im Eilverfahren seine Beschäftigung im Rathaus ohne Gesichtsbedeckung; alternativ wollte er im Homeoffice beschäftigt werden.

Mit Urteil vom 12.04.2021 wies das Landesarbeitsgericht Köln die Anträge des Klägers ab. Gem. § 3 Abs. 1 d) der seit dem 07.04.2021 geltenden Coronaschutzverordnung des Landes NRW bestehe im Rathaus der Beklagten eine Maskenpflicht. Auch aus § 2 Abs. 5 Nr. 3 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21.01.2021 (i.d.F. vom 11.3.2021)

ergebe sich die Verpflichtung des Arbeitgebers, zum größtmöglichen Schutz der Beschäftigten die Maskenpflicht anzuordnen. Zusätzlich sei diese Anordnung vom Direktionsrecht gedeckt. Denn das Tragen einer FFP-2-Maske diene dem Infektionsschutz sowohl der Mitarbeiter und Besucher des Rathauses als auch des Klägers selbst. Sei der Kläger ärztlich attestiert nicht zum Tragen der Maske in der Lage, sei er arbeitsunfähig und deshalb nicht zu beschäftigen.

Im konkreten Fall verneinte das Landesarbeitsgericht einen Anspruch des Klägers auf Zuweisung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes in Form einer Beschäftigung im Home Office. Zumindest Teile seiner Aufgaben müssten im Rathaus erledigt werden. Eine partielle Tätigkeit zu Hause würde die Arbeitsunfähigkeit nicht beseitigen, so dass ein Home Office-Arbeitsplatz derzeit nicht eingerichtet werden müsse. ..."

3 Fristlose Kündigung trotz "Rotzlappenbefreiung"

ArbG Köln, Urteil vom 17.06.2021 (12 Ca 450/21), Pressemitteilung vom 30.06.2021

Der als Servicetechniker im Außendienst beschäftigte Kläger weigerte sich Anfang Dezember 2020, einen Serviceauftrag bei einem Kunden durchzuführen, der ausdrücklich auf das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung bestand. Nach Abmahnung kündigte der Arbeitgeber fristlos. Das Arbeitsgericht Köln führt dazu aus:

"... Die 12. Kammer des Arbeitsgerichts Köln hat die hiergegen vom Kläger erhobene Kündigungsschutzklage abgewiesen. Mit seiner beharrlichen Weigerung, bei der Aus-

übung 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 recht-

fertigen. 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. ..."

IMPRESSUM

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