Arbeitsrechtliche Entscheidungen zu Fragen der Corona-Pandemie

Im Anschluss an den Beitrag in der November-Ausgabe 2021 wurden inzwischen weitere Entscheidungen zu Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie veröffentlicht. Eine Auswahl dieser neuen Entscheidungen wird hier kurz vorgestellt.

I. Verweigerung von Corona-Schnelltests

Das Arbeitsgericht Hamburg hielt die Arbeitgeberin in einem Urteil vom 24. November 2021 – 27 Ca 208/21 für berechtigt, im Rahmen ihres Weisungsrechts die Durchführung bereitgestellter Corona-Schnelltests auf dem Betriebsgelände anzuordnen. Wesentlicher Abwägungsgesichtspunkt war dabei, dass es sich um Schnelltests handelte, die die Arbeitnehmer selbst durchführen konnten und die nur einen Abstrich im vorderen Nasenbereich erforderten.

Die wiederholten Ablehnungen, einen solchen Schnelltest durchzuführen, stellten deshalb einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar. Dieser Verstoß berechtigte die Arbeitgeberin jedoch nicht, ohne vorherige Abmahnung ordentlich zu kündigen. Eine solche Abmahnung konnte die Arbeitgeberin im Verfahren nicht beweisen.

II. Verweigerung von PCR-Tests

Weitergehend hielt das Landesarbeitsgericht München (LAG) in seinem Urteil vom 26. Oktober 2021 – 9 Sa 332/21 auch die Anordnung von PCR-Tests für zulässig, da der Arbeitgeber verpflichtet ist, seine Beschäftigten gegen Gefahren für Leben und Gesundheit zu schützen, soweit es die Natur der Dienstleistung gestattet. Die Arbeitgeberin konnte die Weisung im konkreten Fall auch auf eine tarifvertragliche Regelung stützen, die die Anordnung betrieblicher Gesundheitsmaßnahmen erlaubte. Die Anordnung der Tests war aus Sicht des Gerichts erforderlich, weil die konkrete Tätigkeit nicht mit Maske erbracht werden konnte. Der mit dem Nasen- und/oder Rachenabstrich verbundene Eingriff in die körperliche Unversehrtheit sei hinzunehmen.

Nach Verweigerung der Tests beschäftigte die Arbeitgeberin die klagende Arbeitnehmerin nicht mehr und zahlte ihr deshalb auch keinen Lohn. Die Klägerin unterlag mit ihrer Beschäftigungs- und Lohnzahlungsklage erst- und zweitinstanzlich, weil sie aufgrund ihrer Weigerung nicht gewillt war, die Arbeitsleistung zu den vertraglich geschuldeten Bedingungen zu erbringen.

III. Maskenbefreiungsattest

Ebenfalls um Lohnzahlungsansprüche wegen Annahmeverzug ging es im Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 13. Oktober 2021 – 7 Sa 23/21. Nach einer Anordnung zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung in der Filiale legte der klagende Bankberater seiner Arbeitgeberin ein ärztliches „Maskenbefreiungsattest“ vor. Er behauptete hierzu, er dürfe aufgrund eines Traumas keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen. Er bot an, im Homeoffice oder in einem leeren Einzelzimmer einer anderen Filiale tätig zu werden.

Dieses Angebot sah das LAG nicht als Begründung des Annahmeverzugs an. Auch ein Attest schließt nach Ansicht des Gerichts das Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht aus. Ansonsten habe es der Arbeitnehmer entgegen der gesetzlichen Grundregel in § 106 GewO in der Hand, die Arbeitsleistung zu konkretisieren. Hier war jedoch die Arbeitsleistung in der konkreten Filiale mit Maske zu erbringen. Diese Tätigkeit hatte der Arbeitnehmer nicht angeboten. Annahmeverzug schied daher aus. ■

Autor
Dr. Michael Wurdack
ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel Partnerschaft mbB in Göttingen,
Telefon +49 551 499960, www.vertriebsrecht.de,
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de