

Nr. 04 / April 2021



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Corona-Testpflicht in Unternehmen	2
Maskenpflicht am Arbeitsplatz	2
Kündigung nach schweren rassistischen und beleidigenden Äußerungen	3
Erleichterter Zugang zu Kurzarbeitergeld verlängert	4
Frauenquote im Unternehmen	4
VERANSTALTUNGEN	5
Reihe: Das digitale Büro	5
„Ersetzendes Scannen / Archivierung und Digitalisierung von Steuerunterlagen“ ..	5
„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“	5
„Das neue Wohnungseigentumsgesetz – Auswirkungen für Verwalter, Eigentümer, Vermieter und Mieter“	5

Corona-Testpflicht in Unternehmen

Die [Corona-Arbeitsschutzverordnung](#) sieht ein verpflichtendes Testangebot in Betrieben vor.

Arbeitgeber sind verpflichtet, zur Minderung des betrieblichen SARS-CoV-2-Infektionsrisikos ihren Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal pro Kalenderwoche einen Test in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 anzubieten. Eine Pflicht für Arbeitnehmer, von dem Angebot Gebrauch zu machen besteht nicht.

Bei der Wahl der Tests kann der Arbeitgeber zwischen PCR-Tests, PoC-Antigen-Schnelltests und Selbsttest wählen. Eine Liste der infrage kommenden Tests finden Sie [hier](#). Die Kosten für die Tests trägt der Arbeitgeber.

Wichtig ist, dass auch bei einem negativen Test weiterhin die bekannten Hygiene- und Abstandsregelungen zu beachten sind. Auch die Pflicht, eine medizinische Gesichtsmaske zu tragen, gilt weiterhin. Es sollte zudem weiterhin auf die Möglichkeit des mobilen Arbeitens/Home-Office zurück gegriffen werden.

Die wichtigsten Fragen zur Testangebotspflicht beantwortet das BMAS in seinen [FAQ](#).

Maskenpflicht am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber darf das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung während der Arbeitszeit anordnen. Das hat das Arbeitsgericht Siegburg entschieden.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Verwaltungsmitarbeiter im Rathaus beschäftigt. Die Beklagte ordnete mit Schreiben in den Räumlichkeiten des Rathauses das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung für Besucher und Beschäftigte an. Der Kläger legte ein Attest vor, das ihn ohne Angabe von Gründen von der Maskenpflicht befreite. Sein Arbeitgeber wies ihn daraufhin an, ein Gesichtsvisier beim Betreten des Rathauses und bei Gängen über die Flure und in Gemeinschaftsräumen zu tragen. Der Kläger legte ein neues Attest vor, das ihn wiederum ohne Angabe von Gründen von der Pflicht zum Tragen von Gesichtsvisieren jeglicher Art befreite. 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.

Das Arbeitsgericht Siegburg wies die Anträge des Klägers ab. Nach Auffassung des Gerichts überwiegt der Gesundheits- und Infektionsschutz aller Mitarbeiter und Besucher des Rathauses das Interesse des Klägers an einer Beschäftigung ohne Gesichtsvisier oder Mund-Nase-Abdeckung. Zudem hatte die Kammer Zweifel an der Richtigkeit der ärztlichen Atteste. Die Kammer ging - wie auch das OVG Münster bei der Maskentragepflicht an Schulen - davon aus, dass ein solches Attest konkrete und nachvollziehbare Angaben enthalten muss, warum eine Maske nicht getragen werden könne, da der Kläger mithilfe der ärztlichen Bescheinigungen einen rechtlichen Vorteil für sich erwirken will, nämlich die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung zum Betreten des Rathauses ohne Maske. Einen Anspruch auf Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes verneinte die Kammer in diesem Fall.

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

AG Siegburg, Urteil vom 16. Dezember 2020, Aktenzeichen 4 Ga 18/20

Kündigung nach schweren rassistischen und beleidigenden Äußerungen

Das LArbG Düsseldorf hat die Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters wegen schwerer rassistischer und beleidigender Äußerungen gegenüber türkischstämmigen Fremdfirmenmitarbeitern bestätigt.

Der Kläger war als Facharbeiter bei der Beklagten, einem Unternehmen der chemischen Industrie, beschäftigt. Der Kläger ist schwerbehindert, 55 Jahre alt, verheiratet und hat 3 Kinder. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis nach Zustimmung des Integrationsamtes, nachdem der Kläger auf die Frage eines Kollegen, was er zu Weihnachten bekommen habe, geäußert hat: „Ich habe mir eine Gaskammer gewünscht, diese aber nicht erhalten. Die Türken soll man ins Feuer werfen und ihnen den Kopf abschlagen.“. Zuvor hatte er bereits Fremdmitarbeiter als „Ölaugen“, „Nigger“ und „meine Untertanen“ beschimpft. Der Kläger hat diese Äußerungen bestritten und die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung gerügt.

Die LAG hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Es sah die Aussagen als bewiesen an. Die Kündigung des Klägers ist aufgrund dieser Äußerungen sozial gerechtfertigt und hat das Arbeitsverhältnis beendet. Sowohl die Bezeichnung als „Ölaugen“ als auch die Bezeichnung als „Nigger“ oder „Untertanen“ sind nicht hinnehmbare beleidigende Äußerungen. Dies gipfelte dann in der nationalsozialistisch menschenverachtenden Äußerung des Klägers. Diese Bemerkung reduziert die türkischen Arbeitskollegen auf lebensunwerte Wesen und stellt einen unmittelbaren Bezug zu den nationalsozialistischen Gräueltaten her.

Angesichts der Schwere des Fehlverhaltens war der Beklagten eine vorherige Abmahnung unzumutbar. Die Interessenabwägung fiel trotz des hohen sozialen Besitzstandes und den eher schlechten Chancen des Klägers auf dem Arbeitsmarkt zu dessen Lasten aus. Die menschenverachtende Einstellung des Klägers gegenüber den türkischstämmigen Beschäftigten ist für den Beklagten nicht zumutbar, den Kläger über den Ablauf der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Dies gilt insbesondere auch deswegen, weil der Kläger vor seinen Äußerungen zur „Gaskammer“ in keiner Weise von anderen Mitarbeitern gereizt oder verbal angegriffen worden ist. Die Äußerung fiel vielmehr als Antwort auf die völlig unverfängliche Frage des Kollegen, was der Kläger denn zu Weihnachten bekommen habe. Zudem hatte der Kläger bereits zuvor andere Mitarbeiter wiederholt erheblich beleidigt.

Der Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung wurden ordnungsgemäß angehört.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 10. Dezember 2020, 5 Sa 231/20

Quelle: Pressemitteilung des LArbG Düsseldorf vom 23. März 2021

Praxistipp: Dieses Urteil ist ein gutes Beispiel für Fälle, in denen eine verhaltensbedingte Kündigung ohne vorherige Abmahnung ausgesprochen werden kann. Eine Kündigung muss immer verhältnismäßig sein; es darf also kein milderes Mittel als die Kündigung geben. Das ist eine Abmahnung nur dann, wenn durch ihren Ausspruch das gestörte Arbeitsverhältnis verbessert werden kann. Bei Beleidigungen, wie im entschiedenen Fall, ist davon nicht auszugehen. Also war der Ausspruch einer Abmahnung verzichtbar und es kam direkt eine Kündigung infrage.

Erleichterter Zugang zu Kurzarbeitergeld verlängert

Die Kurzarbeitergeldverordnung ist geändert worden: Die Absenkung der Anforderungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld gilt nun bis zum 31.12.2021 für Betriebe, die bis zum 30. Juni 2021 Kurzarbeit eingeführt haben.

Weiterhin wird wie bisher der Anteil der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind, auf mindestens zehn Prozent festgesetzt.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Frauenquote im Unternehmen

Die Bundesregierung will eine Frauenquote für Vorstände großer deutscher Unternehmen verbindlich vorschreiben. Dies ist das Ziel des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes (FüPoG II).

Der Gesetzesentwurf sind folgende Regelungen vor:

In Unternehmen der Privatwirtschaft:

- Ein Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau gilt für Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Davon werden über 70 Unternehmen betroffen sein, von denen 31 aktuell keine Frau im Vorstand haben.
- Unternehmen werden in Zukunft begründen müssen, warum sie sich das Ziel setzen, keine Frauen in den Vorstand zu berufen. Unternehmen, die keine Zielgröße melden oder keine Begründung für die Zielgröße Null angeben, werden künftig effektiver sanktioniert.

In Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung Bund und in Körperschaften des öffentlichen Rechts:

- Der Bund nimmt seine Vorbildfunktion ernst und setzt seinen Unternehmen strenge Vorgaben. Die feste Geschlechterquote von 30 Prozent in den Aufsichtsräten wird auf Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes ausgeweitet. Für diese 94 Unternehmen wird außerdem eine Mindestbeteiligung von einer Frau in Vorständen, die mehr als zwei Mitglieder haben, eingeführt.
- Auch in Körperschaften des öffentlichen Rechts wie den Krankenkassen und bei Renten- und Unfallversicherungsträgern sowie bei der Bundesagentur für Arbeit wird eine Mindestbeteiligung von einer Frau in mehrköpfigen Vorständen eingeführt. Das Mindestbeteiligungsgebot wird künftig für rund 155 Sozialversicherungsträger gelten.

VERANSTALTUNGEN

Reihe: Das digitale Büro

Wie führte ich das digitale Büro rechtssicher? Eine Frage, die sich viele Unternehmen stellen. Gemeinsam mit der Steuerberaterkammer des Saarlandes wollen wir im Rahmen unserer unentgeltlichen Webinar-Reihe darauf Antworten geben. Ihr Referent ist: Herr Guido Badjura, DATEV eG, Düsseldorf. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme an den einzelnen oder allen Terminen.

„Ersetzendes Scannen / Archivierung und Digitalisierung von Steuerunterlagen“ Montag, 28. Juni 2021, 17.00 bis 19.00 Uhr, Onlineveranstaltung

Anmeldungen bis 27.06.2021 unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per [Direktlink](#).

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

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

„Das neue Wohnungseigentumsgesetz – Auswirkungen für Verwalter, Eigentümer, Vermieter und Mieter“

Donnerstag, 06.05.2021, 14:00 - 16:00 Uhr, Onlineveranstaltung

Das neue Wohnungseigentumsgesetz trat zum 1. Dezember des letzten Jahres überraschend kurzfristig in Kraft. Die Neuerungen sind grundlegender Natur. Gerade das Verhältnis der Verwalter zu den Wohnungseigentümern wird neu geregelt. Da über die Neuerungen noch keine Rechtsprechung vorliegt, besteht eine große Rechtsunsicherheit und erheblicher Informationsbedarf bei den beteiligten Personenkreisen. Verwalter, Eigentümer und Vermieter sollten wissen, wie sich zukünftig zu verhalten halten, geht es doch letztendlich um die Verwaltung erheblicher Vermögenswerte.

Dr. Gerald Kallenborn, Fachanwalt für Miet- und WEG-Recht sowie Bau- und Architektenrecht, Saarbrücken, erklärt, was sich geändert hat und wie die Neuregelungen zur Anwendung kommen. Der Verbandsjurist des IVD-West und Dozent der Europäischen Immobilienakademie Saarbrücken zeigt darüber hinaus auf, ob und wie Übergangsvorschriften anzuwenden sind.

Anmeldungen bis 01.11.2021 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.-Ident.- Nummer: DE 138117020