

Nr. 06 / Juni 2021



## Newsletter Arbeitsrecht

### In dieser Ausgabe:

Steuerfreiheit für Corona-Sonderzahlungen verlängert .....	2
Sturz auf dem Weg ins Homeoffice kein Arbeitsunfall .....	2
Kein Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers im Falle der Anordnung einer Quarantäne.....	3
Verrechnung arbeitsfreier Zeiten auf einen Urlaubsanspruch.....	4
Ein BEM hat kein Mindesthaltbarkeitsdatum! .....	4
Ersatz der Kosten für die Einschaltung eines Rechtsanwalts .....	5
VERANSTALTUNGEN .....	7
Reihe: Das digitale Büro .....	7
„Ersetzendes Scannen / Archivierung und Digitalisierung von Steuerunterlagen“ ..	7
„Controlling digital – Digitale Finanzbuchführung als Zukunftsmodell“ .....	7
Virtueller Praxistag Online-Marketing 2021: Tipps und Trends zur Erhöhung der Online-Sichtbarkeit .....	7

## **Steuerfreiheit für Corona-Sonderzahlungen verlängert**

Um die Mitarbeiter für die Zusatzbelastungen bedingt durch die Corona-Pandemie zu entschädigen, können Arbeitgeber seit März 2020 ihren Beschäftigten einen Bonus in Höhe von 1.500 Euro steuerfrei gewähren. Die Auszahlungsfrist wurde bis zum 31. März 2022 verlängert. Der steuerfreie Gesamtbetrag erhöht sich dadurch nicht. Heißt: Wer bereits 2020 einen Corona-Bonus in Höhe von 1.500 Euro von seinem Arbeitgeber erhalten hat, kann 2021 oder 2022 nicht nochmals einen steuerfreien Bonus ausgezahlt bekommen.

## **Sturz auf dem Weg ins Homeoffice kein Arbeitsunfall**

Wann ist der zurückgelegte Weg gesetzlich unfallversichert? Mit dieser Frage hat sich das Landessozialgericht (LSG) Nordrhein-Westfalen auseinandergesetzt.

Der Kläger arbeitet regelmäßig im Homeoffice. Im September 2018 stürzte der Kläger auf dem Weg von den Wohnräumen in seine Büroräume eine Wendeltreppe hinunter. Dabei erlitt er einen Brustwirbeltrümmerbruch.

Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte die Gewährung von Entschädigungsleistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung ab. Es liege kein Arbeitsunfall vor. Der Sturz habe sich im häuslichen Wirkungskreis und nicht auf einem versicherten Weg ereignet. Dagegen klagte der Kläger erfolgreich vor dem SG Aachen.

Auf die Berufung der Beklagten hat das LSG das erstinstanzliche Urteil geändert und die Klage abgewiesen. Die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalles lägen nicht vor. Der vom Kläger zurückgelegte Weg sei weder als Weg nach dem Ort der Tätigkeit gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII (wege)unfallversichert, noch als versicherter Betriebsweg anzusehen.

Bei der Wegeunfallversicherung beginne der Versicherungsschutz erst mit dem Durchschreiten der Haustür des Gebäudes. Nach der Rechtsprechung des BSG könne ein im Homeoffice Beschäftigter niemals innerhalb des Hauses bzw. innerhalb der Wohnung auf dem Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit wegeunfallversichert sein.

Die Annahme eines Betriebsweges scheidet aus, da sich der Kläger zum Zeitpunkt des Treppensturzes auf dem Weg in sein Arbeitszimmer zur erstmaligen Aufnahme seiner versicherten Tätigkeit am Unfalltag befunden habe. Es handele sich bei Betriebswegen um Strecken, die in Ausübung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt würden. Vor- und Nachbereitungshandlungen der versicherten Arbeitsleistungen fielen nicht darunter.

Die Revision ist beim BSG unter dem Az. B 2 U 4/21 R anhängig.

LSG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 09. November 2020, L 17 U 487/19

Quelle: PM des LSG NRW vom 05. Mai 2021

## **Kein Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers im Falle der Anordnung einer Quarantäne**

Ein Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf volle Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz, sofern sein Arbeitnehmer während einer vierzehntägigen häuslichen Absonderung gegen ihn einen Lohnfortzahlungsanspruch hat. Dies entschied das VG Koblenz.

Aufgrund einer infektionsschutzrechtlichen Anordnung befanden sich zwei ansteckungsverdächtige Mitarbeiterinnen der Klägerin in häuslicher Absonderung. In der Folge beantragte die Klägerin beim beklagten Land Rheinland-Pfalz die Erstattung von Entschädigungszahlungen, die sie während der Zeit der Absonderung an ihre Mitarbeiterinnen für deren Verdienstaufschlag geleistet. Das Land gewährte lediglich für die Zeit ab dem sechsten Tag der Absonderung eine Erstattung mit dem Hinweis, die Arbeitnehmerinnen hätten gegenüber dem Arbeitgeber für die ersten fünf Tage der Absonderung einen Anspruch auf Lohnfortzahlung nach § 616 BGB aufgrund „vorübergehender Verhinderung“.

Die Klägerin war der Ansicht, dass bei einer Quarantänedauer von mehr als fünf Tagen nicht mehr von einer „vorübergehenden Verhinderung“ iSv § 616 BGB gesprochen werden könne. Dauere die Verhinderung eine erhebliche Zeit, so entfalle der Lohnfortzahlungsanspruch insgesamt, d. h. auch für den nicht erheblichen Zeitraum („Alles-oder-Nichts-Prinzip“).

Dem folgten das VG Koblenz nicht. Zwar habe ein Arbeitgeber, der im Falle der Absonderung seines Arbeitnehmers Lohnfortzahlungen und Sozialversicherungsbeiträge leiste, nach dem Infektionsschutzgesetz einen Anspruch auf Erstattung dieser Leistungen. Dieser scheide jedoch aus, wenn dem Arbeitnehmer trotz seiner Verhinderung an der Ausübung seiner Tätigkeit gegen seinen Arbeitgeber ein Lohnfortzahlungsanspruch zustehe. Nach § 616 BGB bestehe ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert werde. Dies sei hier der Fall. Bei den behördlichen Absonderungsanordnungen, die aufgrund eines Ansteckungsverdachts der Arbeitnehmerinnen der Klägerin ergangen seien, handele es sich um ein in deren Person liegendes Leistungshindernis. Darüber hinaus stelle die aufgrund der Absonderung eingetretene Dauer der Arbeitsverhinderung der Arbeitnehmerinnen von sechs bzw. vierzehn Tagen noch eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit dar. Für die Beurteilung sei in erster Linie das Verhältnis zwischen der Dauer des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses und der Dauer der Arbeitsverhinderung maßgeblich. Dabei sei bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr grundsätzlich eine höchstens vierzehn Tage andauernde Arbeitsverhinderung infolge einer Absonderung noch als nicht erhebliche Zeit anzusehen.

Die Entscheidungen sind noch nicht rechtskräftig.

VG Koblenz, Urteile vom 10. Mai 2021, 3 K 107/21.KO und 3 K 108/21.KO

Quelle: PM des VG Koblenz vom 1. Juni 2021

**Praxistipp:** § 616 BGB kann arbeitsvertraglich ausgeschlossen werden. Ist dies der Fall, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei vorübergehender Verhinderung.

## **Verrechnung arbeitsfreier Zeiten auf einen Urlaubsanspruch**

In Zeiten von Corona haben sich viele Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmern darauf geeinigt, die Zeiten, in denen nicht gearbeitet werden kann, auf den Jahresurlaub anzurechnen. Das LG Berlin-Brandenburg hat in einem Urteil festgelegt, was dabei zu beachten ist, damit die Freistellung tatsächlich als Urlaubsgewährung gilt.

Der Kläger war als Bauleiter bei der Beklagten angestellt. Arbeitsvertraglich stand ihm ein Urlaubsanspruch von 26 Arbeitstagen zu. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund Kündigung des Klägers. Er verlangt Urlaubsabgeltung für die Jahre 2017 und 2018. Die beklagte Arbeitgeberin ist der Ansicht, der Urlaub sei vom Kläger bereits genommen worden. Nachdem für den Kläger 2 Wochen lang keine Arbeit zugeteilt werden konnte, haben sich der Kläger und die Beklagte daraufhin geeinigt, dass er in diesen Übergangszeiten nicht zur Arbeit erscheinen brauche, sondern diese Zeit zu Hause verbringen könne. Nach Angaben der Beklagten waren sich beide Parteien darüber einig, dass diese Abwesenheitszeiten mit dem Urlaubsanspruch des Klägers zu verrechnen seien.

Das AG hatte in der Vorinstanz der Forderung des Klägers recht gegeben, da der Beklagte nicht ausreichend darlegen konnte, dass eine entsprechende Vereinbarung getroffen wurde. Dagegen legte die Beklagte Berufung vor dem LAG ein.

Das LAG hat die Berufung abgewiesen und dem Kläger den geforderten Urlaubsanspruch zugesprochen. Der Urlaubsanspruch wird durch die Gewährung von Urlaub erfüllt, also die Festlegung seines Zeitpunkts. Zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs bedarf es vor Urlaubsbeginn einer Freistellungserklärung des Arbeitgebers. Diese ist nur dann geeignet, das Erlöschen des Urlaubsanspruchs zu bewirken, wenn der Arbeitnehmer erkennen muss, dass der Arbeitgeber ihn zum Zwecke des selbstbestimmten Erholungsurlaubs von der Arbeitspflicht freistellen will. Dies war vorliegend nicht der Fall. Eine Urlaubsgewährung kann auch nicht dadurch nachgeholt werden, dass der Arbeitgeber im Nachgang zu einem arbeitsfreien Zeitraum diesen zu Erholungsurlaub erklärt.

Im Übrigen ist der gesetzliche Urlaubsanspruch gemäß § 13 Abs. 1 BUrlG unabdingbar. Die von der Beklagten behauptete Einigung über die Verrechnung arbeitsfreier Zeiten mit dem Urlaubsanspruch weicht zu Ungunsten des Klägers von den gesetzlichen Vorgaben über die Urlaubsgewährung ab. Vereinbarung sind jedoch nur bezüglich des einzelvertraglich vereinbarten Mehrurlaubs möglich, nicht dagegen für den gesetzlich vorgeschriebenen Mindesturlaub in Höhe von 24 Urlaubstagen.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30. Oktober 2020, 12 Sa 602/20

## **Ein BEM hat kein Mindesthaltbarkeitsdatum!**

Der Arbeitgeber muss gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX nach einem durchgeführten betrieblichen Eingliederungsmanagements (im Folgenden BEM) erneut ein BEM durchführen, wenn der Arbeitnehmer nach Abschluss des ersten BEM innerhalb eines Jahres erneut länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig wird. Dies hat das LAG Düsseldorf entschieden.

Der Kläger war seit dem 2001 bei der Beklagten zuletzt als Produktionshelfer beschäftigt. Von 2010 bis 2020 war der Kläger häufig erkrankt. Eine fristlose krankheitsbedingte Kündigung im Jahr 2016 scheiterte, da keine negative Gesundheitsprognose

vorlag. Anfang 2019 führte die Beklagte erfolgreich ein BEM durch. Erst Anfang 2020 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis. Unmittelbar vor der Kündigung 2020 wurde kein weiteres BEM durchgeführt, obwohl der Kläger zwischenzeitlich erneut für mehr als insgesamt 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt war. Die dagegen gerichtete Klage vor dem Arbeitsgericht hat in der 1. Instanz Erfolg. Das Arbeitsgericht war der Ansicht, dass die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung ein erneutes BEM habe durchführen müssen.

Dem schloss sich das LAG in der Berufungsinstanz an. Die Kündigung ist unverhältnismäßig, da vor Ausspruch der Kündigung kein BEM durchgeführt wurde. Der Kläger war nach Durchführung des BEM Anfang 2019 und vor Zugang der Kündigung von Anfang 2020 erneut länger als 6 Wochen wiederholt arbeitsunfähig erkrankt. Entgegen der Ansicht der Beklagten ist der Arbeitgeber nach einem durchgeführten BEM nicht erst nach Ablauf eines Jahres zu einem weiteren BEM verpflichtet. Grundsätzlich sei bei jeder Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen ein BEM durchzuführen. Eine Begrenzung der rechtlichen Verpflichtung auf eine nur einmalige Durchführung innerhalb eines Jahres lässt sich dem Gesetz nicht entnehmen. Ziel des BEM ist es, mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers eine erneute Arbeitsunfähigkeit zu verhindern. Trete im Anschluss an ein BEM eine erneute Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen ein, so wurde das Ziel des BEM nicht erreicht und es bedarf einer erneuten Prüfung. Wäre die Pflicht auf die Durchführung auf einmal im Jahr beschränkt, könnten spätere Ursachen, die zur Arbeitsunfähigkeit führen, nicht ermittelt und berücksichtigt werden.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 09. Dezember 2020, 12 Sa 554/20

**Praxistipp:** Mehr Informationen zum BEM finden Sie in unserem Infoblatt → **A26** „[Betriebliches Eingliederungsmanagement \(BEM\)](#)“ unter der [Kennzahl 890](#).

### **Ersatz der Kosten für die Einschaltung eines Rechtsanwalts**

Arbeitgeber greifen oftmals auf die Einschaltung eines Detektives zurück, um dem Arbeitnehmer einen Pflichtverstoß nachweisen zu können. Diese Kosten kann er dann grundsätzlich vom Arbeitnehmer erstattet verlangen. Teilweise bedienen sich Arbeitgeber auch einer Anwaltskanzlei für die Ermittlungen. Fraglich war bisher, ob auch solche Kosten vom Arbeitnehmer erstattet werden müssen. Nach Ansicht des BAG besteht ein Ersatzanspruch, soweit diese zur notwendigen Aufarbeitung schwerwiegender Pflichtverletzungen erforderlich sind.

Der Kläger war bei der Beklagten als Leiter des Zentralbereichs Einkauf und Mitglied einer Führungsebene zu einem Jahresbruttogehalt iHv zuletzt ca. 450.000,00 Euro tätig. Nachdem bei der Beklagten mehrere anonyme Verdachtsmeldungen wegen Betruges und eventueller Compliance-Verstöße des Klägers eingegangen waren, wurde entschieden, eine auf die Durchführung von Compliance-Ermittlungen spezialisierte Anwaltskanzlei zu beauftragen. Der Verdacht bestätigte sich. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis nach Vorlage des Untersuchungsberichts fristlos. Sie verlangt zudem Ersatz der Anwaltskosten.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die Widerklage der Beklagte auf Ersatz der ihr von der Anwaltskanzlei in Rechnung gestellten Ermittlungskosten in Höhe von 66.500,00 Euro wurde ebenfalls abgelehnt. Das Landesarbeitsgericht hat der Beklagten in der Berufung die 66.500,00 Euro zugesprochen. In der Revision lehnte das BAG den Anspruch auf Ersatz ab.

Zwar kann ein Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die durch das Tätigwerden einer spezialisierten Anwaltskanzlei entstandenen notwendigen Kosten ersetzt verlangen, wenn er die Anwaltskanzlei anlässlich eines konkreten Verdachts einer erheblichen Verfehlung des Arbeitnehmers mit Ermittlungen gegen diesen beauftragt hat und der Arbeitnehmer einer schwerwiegenden vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird. Dem steht § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG, der als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen, sondern auch einen materiellen Kostenerstattungsanspruch ausschließt, nicht entgegen. Diese Bestimmung findet in einem solchen Fall keine Anwendung. Die Beklagte hat jedoch nicht dargelegt, dass die von ihr geltend gemachten Kosten erforderlich waren. Es fehlt an einer substantiierten Darlegung, welche konkreten Tätigkeiten bzw. Ermittlungen wann und in welchem zeitlichen Umfang wegen welchen konkreten Verdachts gegen den Kläger von der beauftragten Anwaltskanzlei ausgeführt wurden.

BAG, Urteil vom 29. April 2021, 8 AZR 276/20

## 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](mailto: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](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder per [Direktlink](#).

### **Virtueller Praxistag Online-Marketing 2021: Tipps und Trends zur Erhöhung der Online-Sichtbarkeit**

**Donnerstag, 01. Juli 2021, 13:00 - 17:30 Uhr**

Die Kundenansprache über digitale Kanäle ist in der Krisensituation seit März 2020 zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor geworden, und wird es auch bleiben. Und das sowohl im Endkunden- als auch Geschäftskundenbereich. Dennoch lassen viele Unternehmen noch immer Chancen und Potenziale liegen, die ihnen Online-Marketing bietet - insbesondere für die Sichtbarkeit im Internet.

Beim virtuellen Praxistag Online-Marketing informieren wir Sie in Vorträgen und Praxisberichten über die Möglichkeiten und Instrumente, Ihr Unternehmen im Internet zu präsentieren und zu vermarkten, und damit die Sichtbarkeit zu erhöhen.

Anmeldungen bis 01.11.2021 unter E-Mail: [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto: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