

Neues aus der Rechtsprechung

Kein Anspruch auf Versetzung oder Annahmeverzugslohn bei Befreiung von der Maskenpflicht

„Maskenbefreiungssatteste“ führen in der Praxis immer wieder zu Konflikten. So auch in einem Sachverhalt, über den kürzlich das Landesarbeitsgericht Hamburg zu entscheiden hatte (Urteil vom 13. Oktober 2021, Az. 7 Sa 23/21). Ein Bankmitarbeiter war durch ärztliches Attest von der Maskenpflicht befreit worden und konnte somit nicht mehr als Kundenberater in seiner Stammfiliale beschäftigt werden. Als das Geldinstitut ihm keinen alternativen Arbeitsplatz in einer anderen Filiale zuwies, machte er Annahmeverzugslohnansprüche geltend.

Der klagende Arbeitnehmer war als Finanzberater beschäftigt. Am 19.10.2020 – zu Hochzeiten der Pandemie – forderte sein Vorgesetzter ihn auf, anstelle eines sog. Face Shields eine Mund-Nasen-Bedeckung anzulegen. Der Kläger verweigerte dies unter Hinweis auf gesundheitliche Gründe. Der Vorgesetzte wies ihn daraufhin an, die Filiale zu verlassen und ihm ein entsprechendes Befreiungssattest vorzulegen. Ein Facharzt für Allgemeinmedizin stellte dem Kläger daraufhin ein „Ärztliches Attest zur Maskenbefreiung“ aus, weil das Tragen einer „mechanischen Mund-Nasen-Bedeckung“ für ihn aufgrund eines Psychotraumas aus der Kindheit „kontraindiziert“ sei. Die Maske führe bei ihm zu Retraumatisierungen.

Die beklagte Arbeitgeberin beschäftigte den Kläger daher nicht weiter. Dem Vorschlag des Klägers, ihn in einer anderen Filiale in der Nähe seines Wohnorts einzusetzen, folgte die Arbeitgeberin nicht. Der Kläger hatte argumentiert, dort könne er von einem Einzelbüro aus arbeiten, das er ohne Kontakt zu Kollegen und Kunden über einen Nebeneingang erreichen könne, und im Bedarfsfall anstelle der betrieblichen Sanitär- und Sozialräume mit wenig Zeitaufwand seine eigenen Räumlichkeiten zu Hause nutzen.

Daraufhin machte der Kläger beim ArbG Hamburg Annahmeverzugslohnansprüche geltend; die Beklagte habe es

schuldhaft unterlassen, ihm einen für ihn geeigneten Arbeitsplatz zuzuweisen.

Nachdem das ArbG Hamburg der Klage stattgegeben hatte, hat das LAG Hamburg einen **Anspruch auf Annahmeverzugslohn abgelehnt**. Der Kläger habe seine **Arbeitsleistung an dem ihm zugewiesenen Arbeitsplatz** als Finanzberater **nicht angeboten**. Die **Anordnung der Maskenpflicht sei vom Direktionsrecht umfasst und auch im Einzelfall angemessen** gewesen. Das Tragen der Maske diene dem **Infektionsschutz in beide Richtungen**. Sowohl andere **Mitarbeiter und Kunden** sollten **vor Aerosolen geschützt** werden, die der Kläger ausstoßen könnte und die **potentiell tödlich** sein könnten. Gleichmaßen schütze die **Maske auch den Kläger selbst** vor Infektionen durch das Einatmen von krankmachenden oder potentiell tödlichen Aerosolen. Auch das beim Kläger ausweislich der ärztlichen Bescheinigung vorhandene **Psychotrauma stehe der Verhältnismäßigkeit der Anordnung nicht entgegen**.

Der Umstand, dass die Beklagte auf den **Vorschlag des Klägers**, ihm eine Tätigkeit in einer anderen Filiale zuzuweisen, nicht eingegangen war, war nach Auffassung des LAG für einen Annahmeverzugslohnanspruch **unbeachtlich**. Könne ein Arbeitnehmer die von seinem Arbeitgeber aufgrund des Direktionsrechts wirksam näher bestimmte Tätigkeit aus in seiner Person liegenden Gründen nicht mehr ausüben, sei das Angebot einer anderen Tätigkeit ohne Belang, solange der Arbeitgeber diese nicht durch eine neue Ausübung seines Direktionsrechts zu der im Sinne von § 294 BGB zu bewirkenden Arbeitsleistung bestimmt habe. Andernfalls könnte der Arbeitnehmer den Inhalt der arbeitsvertraglich umschriebenen Arbeitsleistung selbst konkretisieren, was § 106 Satz 1 GewO widerspräche. Die **Konkretisierung der Arbeitspflicht sei Sache des Arbeitgebers**.

Das LAG hat allerdings auch darauf hingewiesen, dass das **schuldhafte Unterlassen der Zuweisung eines leidensgerechten und vertragsgemäßen Arbeitsplatzes** zu **Schadensersatzansprüchen** des Arbeitnehmers führen könne. Dies hatte das Gericht jedoch nicht zu entscheiden, da der Kläger seinen Anspruch ausdrücklich nur auf § 615 BGB gestützt hatte.

Die Entscheidung ist erfreulich, da sie für die betriebliche Praxis Klarheit schafft. Das LAG Köln hatte mit Urteil vom 12.04.2021 (Az. 2 SaGa 1/21) ähnlich entschieden und den im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes geltend gemachten

Beschäftigungsanspruch eines Rathausmitarbeiters, der aus ähnlichen Gründen (Kindheitstrauma im Alter von 13 Jahren) ohne Maske beschäftigt werden wollte, zurückgewiesen.

Zu beachten ist allerdings, dass Arbeitgeber sich gleichwohl Gedanken darüber machen müssen, ob der von der Maskenpflicht befreite **Arbeitnehmer anderweitig – leidensgerecht – eingesetzt** werden kann. Dies folgt aus § 241 Abs. 2 BGB. Kommt der Arbeitgeber dem **schuldhaft** nicht nach, könnte der Arbeitnehmer **Schadensersatzansprüche**, gerichtet auf die **entgangene Vergütung**, geltend machen. Die **Darlegungs- und Beweislast** für einen solchen Anspruch liegt allerdings zunächst beim **Arbeitnehmer**.

Arbeitgebern ist zu raten, nach der Konfrontation mit einem Befreiungsattest zu **prüfen**, ob der Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz ohne Maske eingesetzt werden kann. Sollte dies nicht der Fall sein, sollten die Gründe möglichst detailliert **dokumentiert** werden, um in einem etwaigen Schadensersatzprozess substantiiert vortragen zu können.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de