

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a mechanical arm. Below it, another gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various industrial structures, pipes, and lights, all slightly out of focus, creating a sense of depth and activity in a factory setting.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
August 2022**

Inhalt

Neues vom Gesetzgeber

Befristungsrecht erfordert verhältnismäßige Probezeit

Neues aus der Rechtsprechung

Wenn der Schein trügt – Betriebsratsvereinbarungen ohne Beschluss unwirksam

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Benachteiligung wegen Schwerbehinderung

Neues aus der Rechtsprechung

ArbG Kiel: Entgeltfortzahlung trotz Urlaub im Hochrisikogebiet

Neues vom Gesetzgeber

Befristungsrecht erfordert verhältnismäßige Probezeit

Neben umfangreichen Änderungen des Nachweisgesetzes führt die Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (im Folgenden Arbeitsbedingungsrichtlinie) auch zu Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Gemäß der am 1. August 2022 in Kraft getretenen neuen Fassung des § 15 Abs. 3 TzBfG müssen Probezeiten in befristeten Arbeitsverhältnissen nunmehr im Verhältnis zu der erwarteten Befristungsdauer und der Art der Tätigkeit stehen.

In § 622 Abs. 3 BGB ist neben der zweiwöchigen Kündigungsfrist während der Probezeit auch ihre maximale Dauer in Höhe von sechs Monaten geregelt. Bislang galt diese Höchstdauer auch für befristete Arbeitsverhältnisse. Nunmehr besteht mit § 15 Abs. 3 TzBfG eine spezielle Regelung: Die vereinbarte Probezeit muss im Verhältnis zu der erwarteten Befristungsdauer und der Art der Tätigkeit stehen.

Unter welchen Voraussetzungen eine Probezeit verhältnismäßig ist, lassen sowohl § 15 Abs. 3 TzBfG n.F. als auch der zugrundeliegende Art. 8 Arbeitsbedingungsrichtlinie offen. Auch die Rechtsprechung wird erst mit der Zeit Kriterien zur Bestimmung der Verhältnismäßigkeit von Probezeiten in befristeten Arbeitsverhältnissen entwickeln.

Hinsichtlich des Verhältnisses der Probezeit zur Dauer der Befristung hatte das Europäische Parlament in einem Änderungsantrag zur Arbeitsbedingungsrichtlinie angeregt, dass bei befristeten Verträgen mit einer Dauer von weniger als zwölf Monaten die Probezeit höchstens 25 % der erwarteten Vertragsdauer betragen solle. Der Wert wurde zwar letztlich nicht übernommen, könnte jedoch als Orientierungshilfe herangezogen werden. Legt man diesen Höchstwert von 25 % einer Befristungsdauer von sechs Monaten zugrunde, empfiehlt sich die Vereinbarung von einer Probezeit in Höhe von sechs Wochen.

In Bezug auf das Verhältnis der Probezeit zu der Art der Tätigkeit werden etwa der Schwierigkeitsgrad der vereinbarten Tätigkeit und – in diesem Zusammenhang – die erforderliche Einarbeitungszeit zu berücksichtigen sein. Dabei kann auch einschlägige Berufserfahrung des Beschäftigten eine Rolle spielen. Komplexe Tätigkeiten mit hohem Schwierigkeits- und Verantwortungsgrad dürften hingegen eine längere Probezeit rechtfertigen.

Die Ausschöpfung der sechsmonatigen Kündigungsfrist in befristeten Arbeitsverhältnissen wird jedenfalls in der Regel unverhältnismäßig sein und allenfalls in seltenen Ausnahmefällen, etwa bei besonders erprobungsbedürftigen Tätigkeiten in Leistungs- und Führungsfunktionen, und Befristungen von einer Dauer von mindestens zwölf Monaten in Betracht kommen.

Ist die Probezeit unverhältnismäßig, so gilt sie als nicht wirksam vereinbart. Die verkürzte Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB in Höhe von zwei Wochen greift dann nicht. Sofern daneben eine wirksame Vereinbarung über die ordentliche Kündbarkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 15 Abs. 4 TzBfG n.F. (entspricht dem gleichlautenden Abs. 3 a.F.), getroffen wurde, gelten die vereinbarten, andernfalls die gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB.

Allerdings ist zu beachten, dass eine Vereinbarung im Sinne des § 15 Abs. 4 TzBfG n.F., wodurch das befristete Arbeitsverhältnis erst ordentlich kündbar wird, im Fall einer unwirksamen Probezeitregelung wegen § 139 BGB deren Schicksal regelmäßig teilen wird. Bei der Vertragsgestaltung sollte deshalb eine strikte Trennung zwischen der Vereinbarung der – womöglich unverhältnismäßigen – Probezeit und der ordentlichen Kündbarkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses erfolgen.

Keine Auswirkungen hat der neue § 15 Abs. 3 TzBfG indessen auf die sechsmonatige Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG, weshalb Kündigungsschutz weiterhin – auch in befristeten Arbeitsverhältnissen – erst nach sechs Monaten besteht.

Bei der Vertragsgestaltung von neuen befristeten Arbeitsverhältnissen ist im Zusammenhang mit der Probezeit und der Möglichkeit der ordentlichen Kündigung folglich schon jetzt Obacht geboten. Welche Maßstäbe die Rechtsprechung bei der Verhältnismäßigkeit von Probezeiten in befristeten Arbeitsverhältnissen anlegen und welche Kriterien sie hinsichtlich der Befristungsdauer und der Art der Tätigkeit entwickeln wird, bleibt jedoch abzuwarten.



Neues aus der Rechtsprechung

Wenn der Schein trügt – Betriebsratsvereinbarungen ohne Beschluss unwirksam

Die Unterzeichnung einer Betriebsvereinbarung durch den Betriebsratsvorsitzenden ist in vielen Fällen der letzte Akt nach zeitraubenden Verhandlungen oder aber die erlösende Nachricht für den Arbeitgeber, der das gewünschte Ergebnis schnell umsetzen will. Selten wird in diesen Fällen hinterfragt, ob der Betriebsratsbeschluss, der der Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung zu Grunde liegen muss, wirksam gefasst wurde. Wenn es jedoch einmal zu Auseinandersetzungen diesbezüglich kommt – eventuell erst Jahre später – und sich herausstellt, dass es an einem wirksamen Beschluss fehlte, standen dem Arbeitgeber bisher häufig die Grundsätze einer Anscheinsvollmacht zur Seite. Auf Grund einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 8. Februar 2022, Az. 1 AZR 233/21) ist arbeitgeberseitig nun erhöhte Vorsicht geboten.

Der Gegenstand der Entscheidung war eine Betriebsvereinbarung zu einem Vergütungssystem. Die Betriebsvereinbarung löste in dem Betrieb des beklagten Arbeitgebers ein älteres Vergütungssystem ab. Ein Arbeitnehmer, dem nach dem neuen Vergütungssystem eine niedrigere Vergütung zustand, machte prozessual zutreffender Weise geltend, dass der Betriebsvereinbarung kein wirksamer Betriebsratsbeschluss zu Grunde lag.

Der Arbeitgeber hielt dem entgegen, dass er von dem fehlenden Betriebsratsbeschluss keinerlei Kenntnis hatte und seitens der Betriebsratsmitglieder hierüber auch nicht informiert worden sei. Weiterhin berief er sich auf die Grundsätze der Anscheinsvollmacht. Insbesondere hätten die Betriebsratsmitglieder durch ihr Verhalten den Eindruck einer wirksamen Vertretung erweckt bzw. verstärkt.

Das BAG sieht dies anders. Hinsichtlich der Grundsätze der Anscheinsvollmacht führte es aus, dass eine unmittelbare Anwendung dieser Grundsätze an der Vorschrift des § 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG scheitere. Denn gemäß dieser Vorschrift vertrete der Betriebsratsvorsitzende den Betriebsrat lediglich „im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse“. Eigenständige Erklärungen ohne entsprechende Beschlussgrundlage könne der Betriebsratsvorsitzende daher nicht wirksam abgeben. Auch eine analoge Anwendung der Grundsätze der Anscheinsvollmacht scheide aus. Eine Betriebsvereinbarung sei ein Normenvertrag. Dieser entfalte auch Wirkung für und gegen die vertretenen Arbeitnehmer. Die bloße Erzeugung eines Rechtsscheins könne insofern keine Geltung von Rechtsnormen begründen. Weiterhin führt das BAG aus, dass sich der betreffende Arbeitgeber vom Vorliegen ordnungsgemäßer Beschlüsse überzeugen könnte. Er könnte vom Betriebsrat die Aushändigung einer Kopie der Sitzungsniederschrift verlangen, aus der sich die wirksame Beschlussfassung ergebe.

Das Urteil des BAG verdient durchaus Beachtung. Abhängig von der jeweiligen Verhandlungssituation und der Beziehung zum Betriebsrat, insbesondere zum Betriebsratsvorsitzenden, ist es jedenfalls überlegenswert, gemeinsam mit dem Betriebsrat unter Bezugnahme auf die geänderte Rechtsprechung zu etablieren, dass im Falle der Unterzeichnung von Betriebsvereinbarungen auch stets der vorgenannte Auszug der Sitzungsniederschrift beizufügen ist. Dieser sollte dann „zu den Akten“ genommen werden, das heißt, der jeweiligen Betriebsvereinbarung beigelegt werden. Es ist jedenfalls nicht ganz auszuschließen, dass Arbeitnehmervertreter zukünftig vermehrt davon Gebrauch machen werden, die wirksame Beschlussfassung des Betriebsrats zu bestreiten. Diese Angriffsfläche sollte vermieden werden. Wir unterstützen Sie gerne beim Aufsetzen eines entsprechenden Prozesses.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Benachteiligung wegen Schwerbehinderung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom 25. November 2021 (Az. 8 AZR 313/20) klargestellt, dass die Veröffentlichung eines Stellenangebots über die Jobbörse der Agentur für Arbeit keine ordnungsgemäße Meldung an diese darstellt und insbesondere in Bezug auf Bewerber mit einer Schwerbehinderung zu der Vermutung einer diskriminierenden Benachteiligung führt. In solchen Fällen stehe den benachteiligten BewerberInnen regelmäßig ein Entschädigungsanspruch in Höhe von 1,5 Bruttomonatsgehältern der ausgeschriebenen Stelle zu.

Im November 2017 veröffentlichte der beklagte Landkreis über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit eine Stellenausschreibung, nach der die Stelle eines Amtsleiters zu besetzen war. Hierfür war laut Stellenausschreibung mehrjährige Berufs- und Führungserfahrung erforderlich. Der mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehinderte Kläger bewarb sich unter Angabe seiner Schwerbehinderung auf die ausgeschriebene Stelle. Die Personalsachbearbeiterin des Beklagten nahm die Daten des Klägers gemeinsam mit denen der weiteren StellenbewerberInnen in einer Tabelle auf und sandte diese gesammelt sowohl an den Personalrat als auch an die Schwerbehindertenvertretung. Bei dem Kläger trug sie versehentlich unter der Spalte „Behinderung“ anstelle des Wortes „Ja“ das Wort „Nein“ ein. Im weiteren Verlauf teilte der Beklagte dem Kläger mit, dass er sich für einen anderen Bewerber entschieden habe; zu einem Vorstellungsgespräch war der Kläger

nicht eingeladen worden. Daraufhin machte der Kläger erfolglos einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend und beanstandete, als schwerbehinderter Bewerber bereits im Vorverfahren des Bewerbungsverfahrens nicht berücksichtigt worden zu sein. Da der Beklagte hierauf nicht erwiderte, machte der Kläger seine Forderung gerichtlich geltend.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht lehnten einen Anspruch des Klägers ab. Anders das **BAG**: Dieses hat im Rahmen der Revision der **Klage stattgegeben** und den Beklagten verurteilt, an den Kläger eine **Entschädigung** nach § 15 Abs. 2 AGG **in Höhe von 6.864 €** zu zahlen. Seine Entscheidung hat das BAG wie folgt begründet:

Der Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG setzt einen Verstoß gegen das in § 7 Abs. 1 AGG geregelte Benachteiligungsverbot voraus, wobei § 7 Abs. 1 AGG sowohl **unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen** verbietet. Der Kläger wurde bereits dadurch, dass er von dem Beklagten nicht für die ausgeschriebene Stelle berücksichtigt wurde, unmittelbar im Sinne des § 3 Abs. 1 AGG benachteiligt; denn er hat eine weniger günstige Behandlung erfahren als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Anders als das LAG es angenommen hat, hat der Kläger nach Ansicht des BAG die **unmittelbare Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung** erfahren.

Bei einer unmittelbaren Benachteiligung ist nicht erforderlich, dass der betreffende Grund das ausschließliche oder auch nur ein wesentliches Motiv für das Handeln des Benachteiligenden ist. § 22 AGG führt zu einer **Erleichterung bzw. Umkehr der Darlegungs- und Beweislast** hinsichtlich der Diskriminierung, wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung vermuten lassen.

Nach ständiger Rechtsprechung des zuständigen Senats begründet der Verstoß des Arbeitgebers gegen **Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zu Gunsten schwerbehinderter Menschen enthalten**, regelmäßig die **Vermutung einer Benachteiligung** wegen der Schwerbehinderung. Diese Pflichtverletzungen sind nämlich grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein. Das BAG hat darauf hingewiesen, dass nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX die Vermittlungsvorschläge der

Agentur für Arbeit und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen an die Schwerbehindertenvertretung sowie sonstige etwaige Vertretungen (bspw. Betriebsrat) unmittelbar nach Eingang weiterzuleiten sind. Dabei bedeutet „unmittelbar nach Eingang“, dass die **Unterrichtung umgehend bzw. sofort** zu erfolgen hat. Insbesondere darf der Arbeitgeber nicht zunächst die eingegangenen Bewerbungen sammeln und später gebündelt die genannten Vertretungen unterrichten, da dies nicht unmittelbar nach Eingang wäre. Erforderlich ist im Übrigen eine gezielte Unterrichtung, also mit einem **ausdrücklichen Hinweis auf das Vorliegen der Schwerbehinderung**.

Ein objektiver Verstoß gegen die Pflicht zur gezielten Unterrichtung lag dadurch vor, dass der Beklagte die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat zwar über die Bewerbung unterrichtete, jedoch ohne ausdrücklichen Hinweis auf das Vorliegen der Schwerbehinderung. Unstreitig erfolgte dies auf Grund eines Versehens der Personalsachbearbeiterin. Ob und ggf. unter welchen weiteren Voraussetzungen sich dieser Umstand zu Gunsten des Beklagten positiv auswirken konnte, hat das BAG offengelassen. Eine Benachteiligung wurde nämlich aus anderen Gründen bejaht.

Im Gegensatz zum LAG hat das BAG eine **ordnungsgemäße Meldung** der zu besetzenden Stelle nach **§ 165 Satz 1 SGB IX** verneint und hierin die Vermutung einer unmittelbaren Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung gesehen.

Nach § 165 Satz 1 SGB IX melden die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze. Dadurch soll gewährleistet werden, dass der Arbeitgeber von der Agentur für Arbeit Kenntnis über geeignete schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen für die freie Stelle erhält. Möglichst vielen geeigneten schwerbehinderten Menschen soll die Möglichkeit gegeben werden, Arbeit zu finden. Es handelt sich um ein **gesetzlich vorgegebenes Instrument zur Teilhabe Schwerbehinderter** und ihnen gleichgestellter Mensch am Arbeitsleben. Damit soll die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auch Menschen mit Behinderung gewährleistet werden. Die **nicht ordnungsgemäße Meldung** an die Agentur für Arbeit ist grundsätzlich geeignet, die **Vermutung einer Benachteiligung** wegen der Schwerbehinderung

zu begründen. Der objektiv gesetzwidrig handelnde Arbeitgeber erweckt hierdurch den Anschein, nicht nur an einer Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein, sondern auch möglichen Vermittlungsvorschlägen und Bewerbungen von arbeitsuchenden schwerbehinderten Menschen aus dem Weg gehen zu wollen. Eine ordnungsgemäße Meldung setzt die **Erteilung eines Vermittlungsauftrags** unter Angabe der Daten, die für einen qualifizierten Vermittlungsvorschlag erforderlich sind, voraus. Denn nur durch den Vermittlungsauftrag wird bewirkt, dass die Agentur für Arbeit den Vorgaben des § 35 Abs. 1 SGB III entsprechend Arbeitsuchenden und Arbeitgebern eine ordnungsgemäße Arbeitsvermittlung (Vermittlung) anbietet. Die Veröffentlichung des **Stellenangebots über die Jobbörse** der Agentur für Arbeit stellt **keine ordnungsgemäße Meldung** dar, da diese nicht den Vermittlungsservice der Agentur für Arbeit auslöst; insbesondere wird damit der Agentur für Arbeit nicht die Suche nach geeigneten schwerbehinderten Personen übertragen. Dieser Umstand begründet die Vermutung, dass der Kläger die unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 1 AGG wegen seiner Schwerbehinderung erfahren habe. Insofern kann es auch offenbleiben, ob durch weitere Umstände eine Benachteiligung zu vermuten war.

Auch die Unterstellung des (offensichtlichen) Fehlens der fachlichen Eignung führe zu keinem anderen Ergebnis. Die offensichtlich fehlende fachliche Eignung des Klägers hätte den Beklagten nur gemäß § 165 Satz 4 IX von seiner Verpflichtung befreit, den schwerbehinderten Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Daher ist die **Eignung bzw. Nichteignung des Bewerbers im Hinblick auf die Meldeverpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers ohne Belang.**

Fazit: Gerade öffentliche Arbeitgeber haben bei der Bearbeitung von Bewerbungen durch schwerbehinderte bzw. ihnen gleichgestellte Bewerber und Bewerberinnen einige gesetzliche Verpflichtungen zu beachten. Das Urteil des BAG deutet allerdings weitere Fallstricke an, die auch für private Arbeitgeber relevant sein dürften. Hier sollten die HR-Abteilungen sensibilisiert und geschult sowie die Arbeitsprozesse entsprechend überprüft werden, um eine etwaige Haftung zu vermeiden. Gerne unterstützen wir Sie hierbei.



Neues aus der Rechtsprechung

ArbG Kiel: Entgeltfortzahlung trotz Urlaub im Hochrisikogebiet

Das Arbeitsgericht Kiel hat in einem Urteil vom 27. Juni 2022 (Az. 5 Ca 229 f/22) entschieden, dass trotz einer Corona-Infektion während des Urlaubs in einem Risikogebiet Entgeltfortzahlung zu leisten ist, wenn während dieser Zeit die Inzidenz in dem Risikogebiet deutlich unter derjenigen in Deutschland liegt.

Bei der Klägerin handelte es sich um eine angestellte Arzthelferin. Sie war vom 22.01.2022 bis zum 04.02.2022 in der Dominikanischen Republik im Urlaub. Die Dominikanische Republik war durch das Robert-Koch-Institut seit dem 16.01.2022 als Hochrisikogebiet eingestuft. Die Inzidenzwerte lagen am Abflugtag in der Dominikanischen Republik bei 377,7 und in der Bundesrepublik Deutschland bei 878,9. Am 10.02.2022 lag der Wert in der Dominikanischen Republik bei 72,5 und in Deutschland bei 1.465,4. Die Klägerin war vor Urlaubsantritt vollständig gegen das Corona-Virus geimpft (inklusive Booster-Impfung).

Unmittelbar nach ihrer Rückkehr wurde die Klägerin am 05.02.2022 in einem Testzentrum positiv auf das Corona-Virus getestet und musste sich in Quarantäne begeben. Dies teilte sie der Beklagten mit und reichte zusätzlich eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis

zum 16.02.2022 ein. In einem Telefonat mit ihrem Vorgesetzten gab sie an, dass es ihr grundsätzlich gut gehe.

Die Beklagte behandelte den Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit als „unbezahlten Urlaub“ und zahlte der Klägerin kein Gehalt aus. Die Beklagte bestritt, dass die Klägerin auf Grund ihrer Corona-Infektion tatsächlich an Symptomen gelitten habe und arbeitsunfähig gewesen sei. Für Fälle der symptomlosen Infektion seien grundsätzlich die Quarantäne und der Ersatzanspruch nach § 56 IfSG vorgesehen. Im Übrigen hätte die Klägerin eine etwaige Arbeitsunfähigkeit schuldhaft herbeigeführt. Dies folge aus der Wertung des § 56 IfSG. Danach stehe ihr ein Entschädigungsanspruch nicht zu, wenn durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet eine Absonderung hätte vermieden werden können. Die Klägerin sei bewusst das Risiko einer Infektion eingegangen.

Die Klägerin machte ihren Entgeltfortzahlungsanspruch gerichtlich geltend, und das Arbeitsgericht Kiel hat ihrer Klage stattgegeben.

Das Gericht hat ausgeführt, dass dahingestellt bleiben könne, ob die Klägerin an zur Arbeitsunfähigkeit führenden Symptomen der Corona-Infektion litt. Auch **eine symptomlose Infektion** mit einem Krankheitserreger **führe zu einer Arbeitsunfähigkeit**, wenn die Arbeitsleistung nicht im Home-Office erbracht werden kann. Dem Arbeitnehmer ist es objektiv nicht zumutbar, seinen Arbeitsplatz aufzusuchen, wenn er andere in Gefahr bringt, ebenfalls zu erkranken. Daher könne eine Krankheit im Übrigen auch allein deshalb zur Arbeitsunfähigkeit führen, weil der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort (Wohnung, Krankenhaus, Reha-Einrichtung) nicht mehr verlassen könne.

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts hat die Klägerin ihre **Arbeitsunfähigkeit auch nicht im Sinne des § 3 EFZG verschuldet**. Schuldhaft im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts handelt nach der zu den inhaltsgleichen Vorgängerregelungen ergangenen Rechtsprechung nur der Arbeitnehmer, der in erheblichen Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt. Erforderlich ist ein **grober oder gröblicher Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen** und damit ein besonders leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten. Unter Anwendung dieser Grundsätze habe die Klägerin ihre Arbeitsunfähigkeit nicht verschuldet. Vorliegend

habe der Reiseantritt der Klägerin keinen groben Verstoß gegen ihr Eigeninteresse dargestellt, weil die **Inzidenz** in der Dominikanischen Republik zum Reisezeitpunkt **deutlich niedriger** war als die Inzidenz der Bundesrepublik Deutschland. Jedenfalls dann, wenn die Inzidenzwerte im Urlaubsgebiet nicht deutlich über den Inzidenzwerten des Wohn- und Arbeitsortes bzw. der Bundesrepublik Deutschland liegen, verstößt der Arbeitnehmer nicht in grober Weise gegen das Eigeninteresse. Andernfalls käme es zu einer **nichtbegründbaren Schlechterstellung des Reiserückkehrers** aus einem Risikogebiet mit arbeitsunfähig Erkrankten, die sich am Wohn- oder Arbeitsort, beispielsweise bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, infiziert bzw. während einer Urlaubsreise im eigenen Land angesteckt haben. **Die Reise in das Risikogebiet ginge in diesen Fällen nicht über das allgemeine Lebensrisiko hinaus.**

Daher hat das Gericht der Klägerin im Ergebnis den Anspruch auf die Entgeltfortzahlung zugesprochen. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig; die Berufung wurde auf Grund der grundsätzlichen Bedeutung zugelassen.



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



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@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