

1

Fürsorgegespräche unterliegen nicht zwingend der Mitbestimmung

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Beschluss vom 2. März 2021 - 7 TaBV 5/20

Der Arbeitgeber darf ohne Zustimmung des Betriebsrats mit einzelnen Arbeitnehmern Fürsorgegespräche wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten führen. Handelt es sich um nicht-formalisierte Einzelgespräche mit dem Ziel, die Krankheitsursachen zu klären, besteht kein Mitbestimmungsrecht.

Die Entscheidung

Ein Nierenzentrum mit knapp 50 Beschäftigten erhielt eine neue Verwaltungsleitung. Um den teilweise hohen Krankenstand an dem Standort einzudämmen, führte die neue Leitung sogenannte Fürsorgegespräche mit den Beschäftigten ein. Der bestehende Betriebsrat wurde aber dabei außen vorge lassen. Er klagte auf Unterlassung der

Fürsorgegespräche, weil er der Auffassung war, formalisierte Gespräche, in denen nach Fehl- und Krankheitstagen gefragt werde., seien mitbestimmungspflichtig.

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hält die Fürsorgegespräche nicht für mitbestimmungspflichtig. Es handele sich hier nicht um »formalisierte« Krankengespräche. Nur die seien nach dem Bundesarbeitsgericht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Und solche »formalisierten« Krankengespräche lägen nach dem BAG nur vor, wenn die Auswahl der zu den Gesprächen herangezogenen Arbeitnehmer nach abstrakten Regeln erfolgt, das Gespräch durch einen gleichförmigen Ablauf formalisiert ist und es um eine betriebliche Aufklärung geht zur Erkennung der Einflüsse der Arbeit auf den Krankenstand. Hier seien aber nur fallweise Gespräche mit einem oder mehreren Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen in »unstrukturierter« Form über krankheitsbedingte Ausfallzeiten und die arbeitsbedingten Ursachen

geführt worden. Es habe keine Regel gegeben, wonach die Mitarbeiter für Fürsorgegespräch ausgesucht wurden.

Praxistipp

In welchem Umfang Betriebsräte bei Krankenrückkehrgesprächen ein Mitbestimmungsrecht haben, hängt nach der Rechtsprechung entscheidend von der Art der Gespräche ab. Nur wenn es sich um »formalisierte« Gespräche handelt, besteht ein Mitbestimmungsrecht. Betriebsräten ist zu raten, sich im Betrieb umzuhören, ob der Arbeitgeber solche Fürsorgegespräche anbietet. Wenn ja,

2

Kündigung wegen Küssens gegen den Willen einer Kollegin

LAG Köln vom 01.04.2021 – 8 Sa 798/20

Wer auf einer dienstlich veranlassten Reise eine Arbeitskollegin gegen ihren Willen zu küssen versucht und auch tatsächlich küsst, riskiert eine fristlose Kündigung. Auch eine Abmahnung ist entbehrlich, wenn dem Arbeitnehmer klar sein muss, dass sein Verhalten eine rote Linie überschreitet.

empfiehlt es sich den Arbeitgeber nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG aufzufordern, Informationen über diese „Fürsorgegespräche“ zu erteilen. Auf diesem Wege kann der Betriebsrat prüfen, ob nach der oben genannten Rechtsprechung ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht. Etwas anders gilt selbstverständlich für das formalisierte Betriebliche Eingliederungsmanagement (sog. BEM). Das muss der Arbeitgeber anbieten.

Der Kläger war seit 1996 bei der Beklagten Arbeitgeberin beschäftigt. Die Beklagte hatte Mitte September 2019 eine Kollegin eingestellt, die zuvor als Werkstudentin beschäftigt war. Während des Werkstudiums hatte der Kläger diese jedenfalls einmal von hinten an die Schultern gefasst, woraufhin sie ihm sagte, dass er das lassen solle.

Auf einer zweitägigen Teamklausur Ende September 2019 versuchte der Kläger abends in der Hotelbar mehrfach, der neu eingestellten Kollegin trotz ihrer geäußerten Ablehnung seine Jacke umzulegen. Eine andere anwesende Mitarbeiterin forderte ihn auf, damit aufzuhören.

Später folgte er der Kollegin auf dem Rückweg von der Hotelbar zu ihrem Zimmer, obwohl sie auf seine mitgeteilte Absicht, noch mit zu ihr zu kommen, erklärt hatte, dass sie das nicht wolle. Vor ihrem Zimmer zog er sie zu sich heran und versuchte, sie zu küssen. Nachdem die Kollegin ihn weggedrückt hatte, zog er sie erneut zu sich heran und schaffte es, sie zu küssen. Die Kollegin drückte ihn nochmals weg, öffnete ihre Zimmertür, ging schnell hinein und verschloss die Tür von innen. In einer anschließenden WhatsApp-Nachricht schrieb ihr der Kläger, er hoffe, sie sei ihm nicht böse. Nachdem die Kollegin ihrem Vorgesetzten von dem Vorfall berichtet hatte, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Klägers fristlos, hilfsweise fristgerecht.

Das Arbeitsgericht Köln hat die gegen diese Kündigung gerichtete Klage abgewiesen.

Dieses Urteil hat das Landesarbeitsgericht Köln in dem Berufungsverfahren bestätigt und die Berufung zurückgewiesen.

Die Entscheidung

Zur Begründung hat das LAG im Wesentlichen die von dem Arbeitsgericht Köln vorgenommene Beweiswürdigung bestätigt und keine Anhaltspunkte gesehen,

die Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der erstinstanzlichen Feststellungen begründen könnten. Insbesondere habe es keiner Abmahnung des Klägers bedurft, da für ihn erkennbar gewesen sei, dass er mit der sexuellen Belästigung seiner Kollegin eine „rote Linie“ überschritten habe, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Beklagte, deren Verpflichtung es sei, ihre weiblichen Mitarbeiter vor sexuellen Belästigungen zu schützen, unzumutbar gemacht habe.

Die Revision wurde nicht zugelassen.

*Quelle: Pressemitteilung des LArbG Köln
Nr. 4/2021 v. 21.05.2021*

Praxistipp

Um sexuellen Belästigungen und anderen Benachteiligungen im Betrieb vorzubeugen, sollten gerade die Arbeitnehmervertretungen verstärkt darauf achten, dass § 12 AGG eingehalten wird. Der Arbeitgeber ist demnach dazu verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen – auch vorbeugend – zu treffen. Der Arbeitgeber soll hier in geeigneter Weise, insbesondere im Rahmen von beruflichen Aus- und Fortbildungen, die vorbeugenden Schutzpflichten erfüllen.

3

Keine Nachgewährung von Urlaubstagen bei Quarantäne wegen Coronainfektion

Arbeitsgericht Bonn – Aktenzeichen 2 Ca 504/21 vom 07.07.2021.

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichtes Bonn vom 07.07.2021 besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Quarantäneanordnung wegen einer Infektion mit dem Coronavirus.

Der Arbeitnehmerin wurde für den Zeitraum vom 30.11.2020 bis zum 12.12.2020 Erholungsurlaub gewährt. Aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus musste sich die Arbeitnehmerin auf behördliche Anordnung in der Zeit vom 27.11.2020 bis zum 07.12.2020 in Quarantäne begeben. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung lag für diesen Zeitraum nicht vor. Die Arbeitnehmerin verlangt mit der von ihr erhobenen Klage die Nachgewährung von fünf Urlaubstagen von dem Arbeitgeber.

Die Entscheidung

Mit Urteil vom 07.07.2021 hat das Arbeitsgericht Bonn die Klage auf Nachgewährung von fünf Urlaubstagen abgewiesen.

Die Voraussetzungen von § 9 BUrlG für die Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Arbeitsunfähigkeit lagen nicht vor. Diese Regelung bestimmt, dass bei einer Erkrankung während des Urlaubs die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeitstage auf den Jahresurlaub nicht angerechnet werden. Die Klägerin hat ihre Arbeitsunfähigkeit jedoch nicht durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen. Eine behördliche Quarantäneanordnung steht einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit nicht gleich. Die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers obliegt alleine dem behandelnden Arzt.

Eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG bei einer behördlichen Quarantäneanordnung aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus scheidet aus. Es liegt weder eine planwidrige Regelungslücke noch ein mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbarer Sachverhalt vor. Eine Erkrankung mit dem Coronavirus führt nicht zwingend und unmittelbar zu einer Arbeitsunfähigkeit.

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

Quelle: Pressemitteilung des Arbeitsgerichts Bonn vom 23.07.2021

Praxistipp

Die Corona-Pandemie brachte auch im Arbeitsleben Themen auf, die bislang nicht im Fokus standen. Die -wenn auch noch nicht rechtskräftige- Entscheidung des Arbeitsgerichts Bonn macht deutlich, dass alleine eine Quarantäne-Anordnung die AU-Bescheinigung nicht ersetzt. Diese kann bei Erkrankung nur der behandelnde Arzt ausstellen. Vor dem Hintergrund, dass nicht jeder Infizierte

auch Krankheitssymptome und damit eine Arbeitsunfähigkeit aufweist, ist dies nachvollziehbar. Für Arbeitnehmer gilt daher: bei Quarantäne-Anordnung und Auftreten von Krankheitssymptomen muss zur Ausstellung der AU-Bescheinigung für den Arbeitgeber ein Arzt aufgesucht werden.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Gunnar Herget · Javier Davila Cano · Nadine Burgsmüller
Alexandra Kötting · Gerda Reichel · Sandra Rahmfeld
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.