



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe Juni 2020 | Seite 278 - 281

INHALT

SEITE 278: Arbeitsrecht

Gesetzlicher Unfallschutz besteht auch bei Unfällen im Homeoffice

SEITE 279: Arbeitsrecht

Landesarbeitsgericht Düsseldorf:
Keine Kündigung wegen Kritik an Arbeitgeber

SEITE 280

EU-Leitlinien zur Rückkehr an den Arbeitsplatz

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Juni 2020.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Bleiben Sie gesund!

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

Gesetzlicher Unfallschutz besteht auch bei Unfällen im Homeoffice

Bereits im Jahr 2016 hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden, dass beruflich bedingte Tätigkeiten im Homeoffice gesetzlich unfallversichert sind.

Gerade in Zeiten wie sie sich im Moment ergeben, in denen viele Menschen noch immer im Homeoffice arbeiten, kann sich die Frage stellen wie es sich mit Unfällen verhält, die im Homeoffice passieren.

Das Bundessozialgericht hatte festgestellt, dass Unfälle dann gesetzlichen Unfallschutz genießen, wenn der Unfall in Zusammenhang mit der Arbeit steht.

Demnach dürfte dies anzunehmen sein, wenn ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitsplatz aufsteht, um einen Ausdruck aus dem Drucker zu holen und dabei stürzt. Der Gang zum Drucker dient in diesem Fall dem Beschäftigungsverhältnis.

Anders sehe es aus bei dem Weg in die Küche um sich einen Tee zu machen. Der Arbeitnehmer befinde sich dann auf einem privaten Weg (BGS, Urt. v. 05.07.2016, Az. B 2 5/15 R).

Hinweis: Die genaue Beschreibung des Unfallhergangs ist mit entscheidend, ob gesetzlicher Unfallschutz besteht oder nicht.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf: Keine Kündigung wegen Kritik an Arbeitgeber

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hat mit Urteil vom 04.02.2020 entschieden, dass eine wegen einer ausstehenden Zahlung an die Personalabteilung gerichtete Dienstaufsichtsbeschwerde keinen Kündigungsgrund darstellt.

Dies gelte auch dann, wenn die Beschwerde massive Vorwürfe enthielte.

Im konkreten Fall verlangte ein Straßenbahnfahrer, der nach einem Arbeitsunfall arbeitsunfähig war, von seinem Arbeitgeber die Zahlung von 200,00 EUR für seine Mehrarbeit aus dem Jahr 2017. Der Arbeitgeber sagte ihm diese Zahlung auch zu.

Als die Zahlung dann jedoch ausblieb schrieb der Mann eine Dienstaufsichtsbeschwerde, nachdem er bei der Personalabteilung nichts ausrichten konnte. Er rügte, die Personalabteilung sei verpflichtet ihm seine Bezüge auszahlen. Sie würden sie jedoch veruntreuen und

sich daher strafbar machen. Im April 2019 zahlte der Arbeitgeber dann doch und kündigte dem Arbeitnehmer.

Der Mann erhob gegen die Kündigung eine Kündigungsschutzklage und hatte Erfolg.

Das Arbeitsgericht als Vorinstanz sah die Kündigung als unwirksam an und auch eine gegen dieses Urteil gerichtete Berufung beim Landesarbeitsgericht blieb erfolglos.

Das Arbeitsgericht stellte fest, dass der Mann, nachdem ihm der ausstehende Betrag über einen längeren Zeitraum nicht gezahlt worden war, Anlass gehabt habe sich zu beschweren. Auch sei ihm dies im Wege einer Dienstaufsichtsbeschwerde möglich gewesen.

Zwar dürfe ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber nicht wider besseres Wissen einer Straftat beschuldigen; vorliegend sei es jedoch deutlich

gewesen, dass der Mann nur seine Unzufriedenheit über das Ausstehen der Zahlung ausdrücken habe wollen.

Letztendlich endete das Arbeitsverhältnis mit einem Vergleich und der Arbeitgeber zahlte dem

Arbeitnehmer eine Abfindung (LAG Düsseldorf, Urt. v. 04.02.2020, Az. 8 Sa 483/19).

Hinweis: Sollten Sie arbeitsrechtliche Fragen haben, sprechen Sie uns gerne an. Gerne stehen wie Ihnen mit unserer Expertise zur Verfügung.

EU-Leitlinien zur Rückkehr an den Arbeitsplatz

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) hat am 24.04.2020 Leitlinien veröffentlicht, die eine geordnete Rückkehr von Arbeitnehmern in die Betriebe nach Abschwächung der Corona-Pandemie sicherstellen sollen.

Es sollen insbesondere Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleistet werden.

Abgedeckt von den Leitlinien werden die folgenden Bereiche.

- Risikobewertung und geeignete Maßnahmen
- Einbeziehung der Arbeitnehmer
- Betreuung von Arbeitnehmern, die krank gewesen sind
- Planung und Lernen für die Zukunft
- Über aktuelle Entwicklungen informiert bleiben
- Informationen für bestimmte Branchen und Berufe

Die Vorschläge beinhalten unter anderen, dass der physische Kontakt zwischen Arbeitnehmern soweit wie möglich zu verringern ist. Das gelte insbesondere auch in Meetings und Pausen. Sofern ein enger Kontakt unvermeidlich sei, so soll dieser bestenfalls auf weniger als 15 Minuten begrenzt werden.

Gefährdete Beschäftigte sollen – wenn möglich – von zu Hause aus arbeiten. Hierunter fallen insbesondere ältere Menschen, chronisch Kranke und schwangere Frauen.

„Diese Leitlinien enthalten Antworten auf praktische Fragen der Arbeitgeber, z. B. wie sich die Exposition gegenüber Coronaviren am Arbeitsplatz minimieren lässt, wie sie ihre Risikobewertung aktualisieren und Arbeitnehmer betreuen können, die krank gewesen sind“, sagte Nicolas Schmit, EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte. „Die Leitlinien werden den Arbeitgebern und Unternehmen dabei helfen, die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu steuern und dem Personal mit praktischem Rat zur Seite zu stehen.“, so Schmit weiter.

Das original *EU guidance for a safe return to the workplace* in englischer Sprache finden Sie un-

ter: https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_Back_to_the_workplace_-_Adapting_workplaces_and_protecting_workers

Eine deutsche Version ist derzeit leider noch nicht verfügbar.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

bpl Rechtsanwälte
Stroot & Kollegen

Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570
Telefax 0541/76007599

info@bpl-recht.de
www.bpl-recht.de

Unsere jeweils aktuellen Datenschutzinformationen finden Sie unter
<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>