

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter April 2021.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT

CORONA-ARBEITS- SCHUTZVERORD- NUNG BIS ENDE APRIL VERLÄNGERT

Die bisher geltende SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wurde vom Bundestag bis einschließlich 30.04.2021 verlängert. Die bisherigen Auflagen gelten daher vorerst auch weiterhin.

ARBEITSRECHT

LAG SCHLESWIG-HOLSTEIN ZUR PROBEZEIT

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer, auch wenn er gleich zu Beginn der Probezeit unentschuldigt, fehlt abgemahnt werden muss, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden kann.

ARBEITSRECHT

BAG ZUR VERGÜTUNG VON UMKLEIDEZEITEN

Ziehen Polizisten sich vor ihrem Einsatz zu Hause und nicht in den dienstlichen Räumen um, so wird die aufgewendete Zeit hierfür nicht vergütet, so das Bundesarbeitsgericht.

CORONA-ARBEITSSCHUTZVERORDNUNG BIS ENDE 30.04.2021 VERLÄNGERT

Der Bundestag hat die bisher geltende Corona-Arbeitsschutzverordnung bis einschließlich 30.04.2021 verlängert. Daher gelten auch weiterhin die Auflagen zur Reduzierung der Kontakte im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis.

Folgende Verpflichtungen gelten daher auch weiterhin für Arbeitgeber:

- Verpflichtung zum Angebot von Homeoffice, sofern nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen.
- In gemeinsam genutzten Räumen gilt eine Mindestfläche von 10 m² pro Person.
- In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten müssen diese in feste, nach Möglichkeit kleine Arbeitsgruppen eingeteilt werden.
- Verpflichtung zur Bereitstellung und Benutzung eines hochwertigen Mund-Nasen-Schutzes (medizinische Gesichtsmaske, FFP2-Maske, vergleichbare Atemschutzmaske).

Klargestellt wurde in der Änderungsverordnung unter anderem, dass im Regelfall medizinische Gesichtsmasken für die Beschäftigten bereitgestellt werden müssen.

FFP2-Masken sind dann notwendig, wenn die Arbeitnehmer aufgrund besonderer Umstände eines besonderen Schutzes bedürfen.

LAG SCHLESWIG-HOLSTEIN

KEINE FRISTLOSE KÜNDIGUNG NACH EINEM UNENTSCULDIGTEN FEHLTAG OHNE ABMAHNUNG

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 03.06.2020, Az. 1 Sa 72/20

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer der direkt zu Beginn der Probezeit unentschuldigt fehlt, abgemahnt werden muss bevor eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden kann.

Zudem entschied das LAG, dass nur Parteien eines Tarifvertrags die gesetzliche Kündigungsfrist in der Probezeit verkürzen dürften.

Im betreffenden Fall hatte eine Arbeitnehmerin bereits am dritten Tag bei ihrer neuen Arbeitsstelle unentschuldigt gefehlt. Daraufhin kündigte ihr Arbeitgeber ihr fristlos.

Die Arbeitnehmerin wurde vom beklagten Arbeitgeber zum 01.08.2019 eingestellt. Nachdem die Klägerin zwei Tage gearbeitet hatte blieb sie zwei weitere Tage vereinbarungsgemäß wegen der Kindergarteneingewöhnung ihres Sohnes der Arbeit fern. Währenddessen sprach der Arbeitgeber ihr zunächst die ordentliche Kündigung zum 12.08.2019 aus. Die Arbeitnehmerin fehlte danach zunächst einen Tag unentschuldigt und war danach krankgeschrieben.

Aufgrund des unentschuldigten Fehlens kündigte der Arbeitgeber seiner Arbeitnehmerin fristlos.

Die Arbeitnehmerin erhob daraufhin gegen die erste, ordentliche Kündigung, Kündigungsschutzklage.

Sowohl in der Vorinstanz als auch nun vor dem LAG wurde der Klägerin recht gegeben. Die außerordentliche Kündigung sei unwirksam, da der Arbeitgeber zuvor keine Abmahnung ausgesprochen hatte. Es hätten, so das LAG, keine Anhaltspunkte dafür vorgelegen, dass die Arbeitnehmerin trotz Kündigungsandrohung der Arbeit weiter unentschuldigt ferngeblieben wäre. Die Pflichtverletzung sei zudem nicht so schwerwiegend gewesen, dass man von einer Entbehrlichkeit der Abmahnung hätte ausgehen können.

Zudem stellte das LAG fest, dass ein Arbeitgeber die zweiwöchige Kündigungsfrist in der Probezeit einhalten müsse und diese nicht vertraglich verkürzen könne. Dies stünde nur Tarifvertragsparteien zu, die aber die Möglichkeit hätten, die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Gegenzug dafür anderweitig angemessen zu berücksichtigen.

BUNDESARBEITSGERICHT ZUR VERGÜTUNG VON UMKLEIDEZEITEN EIN UMZIEHEN AUßERHALB DER DIENSTRÄUME MUSS NICHT VERGÜTET WERDEN

BAG, Urteile vom 31.03.2021, Az. 5 AZR 292/20, 5 AZR 148/20

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass das An- und Ablegen einer auf Weisung des Arbeitgebers, während der Tätigkeit als Polizist, zu tragende Uniform keine zu vergütende Arbeitszeit darstellt, wenn der Arbeitnehmer die dienstlich zur Verfügung gestellten Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeiten nicht nutzt, sondern sich im privaten Bereich umzieht.

Damit wies das BAG eine Klage zweier Wachpolizisten gegen das Land Berlin ab.

Die klagenden Arbeitnehmer arbeiten im Objektschutz etwa an Botschaften und Museen. Auf Weisung des Landes sind sie dazu verpflichtet ihren Dienst in angelegter Uniform sowie persönlicher Schutzausrüstung und Dienstwaffe anzutreten. Dabei ist es ihnen freigestellt, ob sie den Weg zur und von der Arbeit in Uniform zurücklegen oder das in der Dienststelle zur Verfügung gestellte Waffenschließfach nutzen.

Der Weg zur Arbeit, auch wenn er in Uniform angetreten werde, sei grundsätzlich kein Teil der zu vergütenden Arbeitszeit. Allerdings sei die für einen Umweg zum Aufsuchen des dienstlichen Waffenschließfachs erforderliche Zeit zu vergüten.

Einer der Polizisten bewahrt seine Dienstwaffe bei sich zu Hause auf und nimmt dort auch das Umkleiden und Rüsten vor. Der andere Kläger dagegen nutzt das dienstliche Waffenschließfach, was beim Zurücklegen des Wegs von seiner Wohnung zum Einsatzort und zurück einen Umweg bedingt.

Das LAG in der Vorinstanz gab den Klagen zum Teil statt und sprach eine Vergütung für die Umkleidezeiten zu. Die auf vollständige Vergütung der Wegezeiten gerichteten Klagen wurden dagegen im Wesentlichen abgewiesen. Nur soweit der eine Kläger einen Umweg zurückzulegen hatte, stellte das LAG die Vergütungspflicht fest.

Die Revisionen der Kläger hatten keinen Erfolg. Das BAG vertrat die Auffassung, dass das Umkleiden und Rüsten mit einer besonders auffälligen Dienstkleidung keine zu vergütende Arbeitszeit darstelle, wenn der Arbeitnehmer auch zur Verfügung gestellte Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeiten nutzen könne.

Ebenfalls nicht vergütungspflichtig sei die für das Zurücklegen des Wegs zur Arbeit von der Wohnung zum Einsatzort und zurück aufgewandte Zeit, denn der Arbeitsweg zähle zur privaten Lebensführung. Dagegen sei die für einen Umweg zum Aufsuchen des dienstlichen Waffenschließfachs erforderliche Zeit zu vergüten, es handele sich um eine fremdnützige Zusammenhangstätigkeit.

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

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER 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>