

Auch arbeitsrechtlich bietet Corona beachtenswerte Varianten. In einem jetzt veröffentlichten Urteil vom 30.3.2021 – 1 Ca 3196/20 – hat das ArbG Aachen gemäß einer PM festgestellt, dass eine gegenüber einem arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer angeordnete Quarantäne dessen Entgeltfortzahlungsanspruch nicht ausschließt, da ein Arzt die nach dem EntgFG verlangte Arbeitsunfähigkeit aufgrund bestehender Beschwerden des Klägers attestiert habe. Der (insofern subsidiäre) Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz bestehe gerade nicht für arbeitsunfähig Kranke, sondern nur für Ausscheider, Ansteckungs- und Krankheitsverdächtige. Das Urteil ist rechtskräftig. Laut einer PM vom 23.7.2021 entschied das ArbG Bonn (Urteil vom 7.7.2021 – 2 Ca 504/21), dass ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Quarantäneanordnung wegen einer Infektion mit dem Coronavirus nicht besteht. Eine auf die Nachgewährung von Urlaub gerichtete Klage blieb erfolglos. Die Voraussetzungen von § 9 BUrlG für die Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Arbeitsunfähigkeit lagen mangels ärztlichen Zeugnisses nicht vor. Eine behördliche Quarantäneanordnung steht einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit nicht gleich. Eine analoge Anwendung von § 9 BUrlG bei einer behördlichen Quarantäneanordnung aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus scheidet nach dem ArbG Bonn 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. Diese und künftige Entscheidungen der Arbeitsgerichte werden zu arbeitsrechtlichen Ansprüchen im Zusammenhang mit dem Coronavirus weitere Klarheit bringen. Die Entscheidungen und vor allem auch die zugrunde liegenden Sachverhalte sowie bei diesen ggf. bestehende Besonderheiten sollten mehr denn je im Einzelnen gewürdigt werden.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Auskunfts- und Schadensersatzansprüche wegen behaupteter Wettbewerbsverstöße – Verjährungsbeginn iSd § 61 Abs. 2 HGB bei einem Wettbewerbsverstoß – Abgrenzung Vorbereitungshandlung von werbender Tätigkeit

1. Ein Arbeitnehmer ist dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben zur Auskunft über wettbewerbswidrige Geschäfte jedenfalls dann verpflichtet, wenn das Gericht überzeugt ist, dass ein Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot nach § 60 Abs. 1 HGB gegeben ist. Offenbleiben kann, ob auch ein geringerer Grad der Überzeugung von einem wettbewerbswidrigen Verhalten ausreicht, um einen Auskunftsanspruch annehmen zu können (Rn. 39 ff.).

2. Die Frist von drei Monaten für die Verjährung von Ansprüchen aufgrund einer Verletzung des Wettbewerbsverbots aus § 60 Abs. 1 HGB wird nach § 61 Abs. 2 HGB nicht nur durch die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis des Arbeitgebers vom Abschluss eines Geschäfts durch den Arbeitnehmer ausgelöst. Die Auslegung der Vorschrift anhand der Systematik des Verjährungsregimes im Wettbewerbsrecht, des Zwecks der Vorschrift und des gesetzgeberischen Willens ergibt, dass von einem Redaktionsversehen des Gesetzgebers auszugehen ist. Die Verjährungsfrist beginnt daher auch zu laufen, wenn der Arbeitgeber weiß oder grob fahrlässig nicht weiß, dass der Arbeitnehmer ein konkurrierendes Handelsgewerbe betreibt (Rn. 68 ff.).

3. Die Auslegung von § 61 Abs. 2 HGB über den Wortlaut hinaus ist aus Sicht des Senats mit Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 Abs. 3 GG vereinbar. Das Grundgesetz schreibt keine bestimmte Auslegungsmethode, insbesondere keine reine Wortinterpretation vor. Im Wortlaut des Gesetzes liegt in der Regel keine starre Auslegungsgrenze (Rn. 88 ff.).

4. Unterhält ein Arbeitnehmer ohne Einwilligung seines Arbeitgebers eine öffentlich zugängliche Internetpräsenz, auf der Leistungen im Geschäftssegment seines Arbeitgebers beworben werden, hat er das wettbewerbsrechtlich regelmäßig zulässige Stadium einer Vorbereitungshandlung verlassen. Er betreibt damit ein Handelsgewerbe iSv. §§ 60, 61 HGB und handelt wettbewerbswidrig, weil geschäftliche Interessen seines Arbeitgebers beeinträchtigt werden können (Rn. 96 ff.).

5. Der Vorwurf der grob fahrlässigen Unkenntnis iSv. § 61 Abs. 2 HGB ist begründet, wenn die Unkenntnis des Arbeitgebers darauf zurückzuführen ist, dass er die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in besonders schwerer Weise vernachlässigt und das unbeachtet gelassen hat, was im konkreten Fall jedem einleuchten musste (Rn. 106).

6. Leidet ein Urteil der Vorinstanz an Schreibfehlern, Rechnungsfehlern oder ähnlichen offensichtlichen Unrichtigkeiten, ist es vom Rechtsmittelgericht als dem mit der Sache befassten Gericht von Amts wegen nach § 319 Abs. 1 ZPO zu berichtigen. Das kann ua. der Fall sein, wenn die Entscheidungsformel offensichtlich unvollständig ist und nicht mit den Entscheidungsgründen übereinstimmt (Rn. 26 ff.).

BAG, Urteil vom 24.2.2021 – 10 AZR 8/19 (Orientierungssätze)
Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1907-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zulassung als Syndikusrechtsanwalt – arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

1. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz findet nicht nur dann Anwendung, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem bestimmten

erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewährt, sondern grundsätzlich auch dann, wenn er – nicht auf besondere Einzelfälle beschränkt – nach Gutdünken oder nach nicht sachgerechten oder nicht bestimmbar Kriterien leistet (Rn. 17).

2. Begrenzt der Arbeitgeber seine verteilende Entscheidung nicht auf den einzelnen Betrieb, sondern bezieht er sie auf einen oder mehrere Betriebe seines Unternehmens, ist er aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet, eine Gleichbehandlung betriebsübergreifend zu gewährleisten. Eine Unterscheidung zwischen den einzelnen Betrieben erfordert sachliche Gründe (Rn. 20).

BAG, Urteil vom 27.4.2021 – 9 AZR 662/19 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1907-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zulässigkeit der Revision – ordnungsgemäße Revisionsbegründung

1. Eine zulässige Revision setzt eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung voraus. Eine Revision kann nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO mit Sach- oder Verfahrensrügen begründet werden. Für eine hinreichende Sachrüge ist es erforderlich, dass sich der Revisionskläger mit den tragenden Gründen des angegriffenen Urteils auseinandersetzt und darlegt, aus welchen Gründen die Erwägungen der angefochtenen Entscheidung fehlerhaft sind (Rn. 11).

2. Nach Ablauf der Frist zur Begründung der Revision können materiell-rechtliche Sachrügen nur „nachgeschoben“ werden, wenn die Revision zulässig ist (Rn. 20).

BAG, Urteil vom 16.6.2021 – 10 AZR 208/20 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1907-3](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)