

Kein Annahmeverzug bei Weigerung zum Tragen einer Maske

Vor dem LAG Berlin-Brandenburg stritten die Parteien über Ansprüche auf Vergütung für Zeiten, in denen der Arbeitgeber den Mitarbeiter nicht beschäftigte, weil er der Anweisung zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes nicht nachkam. Der Kläger ist als Anlagenfahrer/Schichtleiter Produktion in einem Unternehmen beschäftigt, das Kakaobutter herstellt. Ein Betriebsrat besteht nicht. Im Oktober 2020 führte das Unternehmen wegen der Corona-Pandemie für den Betrieb eine Maskenpflicht ein. Danach sollten die Mitarbeiter innerhalb des Firmengebäudes in allen öffentlichen Bereichen (Haupteingang, Hygieneschleusen, Gänge, Treppenhaus, Betreten der Kantine) und überall dort, wo der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann, einen Mund-Nasen-Schutz tragen. Zur Umsetzung dieser Maskenpflicht erhielt der Kläger einen Karton mit Mund-Nasen-Bedeckungen, die er während seiner Schicht im Bedarfsfall an Mitarbeiter und externe Arbeitnehmer übergeben sollte. Diesen Karton warf der Kläger mit den Worten „Scheiß Masken“ in einen Mülleimer. Am 7. Oktober übergab der Kläger ein ärztliches Attest, wonach ihm „aus medizinischer Sicht“ dringend vom Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung abgeraten wurde. Mit weiterem Attest vom Folgetag bescheinigte ihm dieselbe Ärztin, dass es ihm „aus hausärztlicher Sicht und medizinischen Gründen unzumutbar sei“, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Da die Parteien eine Einigung über das Tragen der Maske nicht erzielen konnten, setzte der Arbeitgeber den Kläger in der Folgezeit nicht mehr ein und stellte die Gehaltszahlung für die Monate November 2020 bis April 2021 ein. Mit seiner Klage auf Zahlung von Annahmeverzugslohn war der Schichtleiter nicht erfolgreich (LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 26.4.2022 – 7Sa 106/22, rk.).

Der Arbeitgeber hat die vereinbarte Vergütung nur dann fortzuzahlen, wenn er mit der Annahme der Dienste in Verzug gerät. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer seine Dienstleistung am rechten Ort, zur rechten Zeit und in der rechten Art und Weise entsprechend dem Inhalt des Arbeitsvertrags anzubieten hat. Dazu wäre erforderlich gewesen, dass der Kläger der angeordneten Maskentragungspflicht nachgekommen wäre, denn diese Anweisung war rechtmäßig. Im Rahmen seines Direktionsrechts kann der Arbeitgeber Anweisungen an die Arbeitnehmer erteilen, die Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb zu befolgen. Dazu zählt auch das Tragen einer Maske. Zwar sahen zum damaligen Zeitpunkt weder das Infektionsschutzgesetz noch die Verordnung über den Umgang mit dem SARS-CoV-2-Virus eine generelle Maskenpflicht für Betriebe vor, der Arbeitgeber konnte jedoch im Rahmen

seines betrieblichen Hygienekonzepts eine Maskenpflicht anordnen. Zum damaligen Zeitpunkt gab es keine Impfungen gegen das Virus. Das Maskentragen war eines der wenigen probaten Mittel, um das Infektionsrisiko zu reduzieren. Der Kläger hatte auch nicht hinreichend dargelegt, dass ihm aus gesundheitlichen Gründen die Verwendung einer Maske nicht möglich oder unzumutbar war. Dafür war er darlegungs- und beweispflichtig. Die von ihm eingereichten Atteste waren nichtssagend. Einem ärztlichen Attest zur Befreiung von der Maskenpflicht kommt nicht der gleiche hohe Beweiswert zu wie einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Vielmehr deutete das Verhalten des Klägers (Wegwerfen der ihm übergebenen Masken für seine Mitarbeiter) darauf hin, dass er Masken für Quatsch und unnötig halte.

Rückzahlung von Fortbildungskosten

In Zeiten des Fachkräftemangels ist es vielen Arbeitgebern ein Anliegen, qualifizierten Mitarbeitern eine auch mehrjährige Fortbildung zu finanzieren. Im Gegenzug soll sich der Arbeitnehmer verpflichten, dem Unternehmen nach Abschluss der Fortbildung über einige Jahre treu zu bleiben, anderenfalls muss er die übernommenen Kosten zurückzahlen. Die Formulierung wirkungsvoller Rückzahlungsvereinbarungen gelingt jedoch oft nicht.

In einer Fortbildungsvereinbarung hatte sich die Firma verpflichtet, die Kosten eines mehrjährigen Lehrgangs (Unterrichtskosten, Kosten der Unterbringung, Fahrtkosten) in voller Höhe zu übernehmen. Ferner regelten die Parteien, dass der Mitarbeiter zur Rückzahlung „der bis zum Abbruch tatsächlich entstandenen Aufwendungen in voller Höhe“ verpflichtet ist, wenn die Bildungsmaßnahme abgebrochen wird, aus Gründen, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat. Nachdem der Mitarbeiter durch die Abschlussprüfung fiel, kündigte er das Anstellungsverhältnis ordentlich. Das Unternehmen machte daraufhin die Kosten des Lehrgangs i. H. v. 9.433 Euro sowie die Kosten für eine bezahlte Freistellung für die Teilnahme am Lehrgang geltend. Die Klage hatte keinen Erfolg.

Bei dem Fortbildungsvertrag handelte es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB), die arbeitgeberseitig gestellt waren. Klauseln in AGB sind unwirksam, wenn sie die Vertragspartei des Verwenders unangemessen benachteiligen, z. B. nicht klar und verständlich sind. Nach der Rechtsprechung des BAG liegt bei Rückzahlungsklauseln ein Verstoß gegen das Transparenzgebot insbesondere in den Fällen vor, in denen die Klausel dem Arbeitgeber als Verwender „vermeidbare Spielräume hinsichtlich der erstattungspflichtigen Kosten“ gewährt. Der Arbeitnehmer muss sein Rückzahlungsrisiko ausreichend ab-

schätzen können. Erforderlich ist die genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll und die Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden. Die Kosten müssen nicht der Höhe nach beziffert werden. Erforderlich ist jedoch die Angabe von Art und Berechnungsgrundlagen. Ohne die genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen, z. B. Lehrgangsgebühren, Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten und die Angabe, nach welchen Parametern die Positionen berechnet werden (z. B. Kilometerpauschale für Fahrtkosten, Tagessätze für Übernachtungs- und Verpflegungskosten), bleibt für den Vertragspartner unklar, in welcher Größenordnung eine Rückzahlungsverpflichtung auf ihn zukommen kann, wenn er seine Ausbildung abbricht. Die Formulierung „die bis zum Abbruch tatsächlich entstandenen Aufwendungen“ genügt dem Transparenzgebot danach nicht. Ob mit Aufwendungen dasselbe gemeint ist wie mit den Lehrgangskosten, stellt der Vertrag nicht klar. Werden in einem juristischen Text unterschiedliche Begriffe verwandt, spricht das für einen sich unterscheidenden Inhalt. Die aus der Klausel folgenden Beurteilungsspielräume waren vermeidbar. Wenn die Firma die über die Lehrgangskosten hinausgehenden Kosten für die bezahlte Freistellung ebenfalls zurückfordern hätte wollen, hätte sie dies im Vertrag klarstellen müssen. Da bei der AGB-Kontrolle eine geltungserhaltende Reduktion – hier die Begrenzung auf die Lehrgangskosten – nicht möglich ist, führte dies zur Gesamtnichtigkeit der Rückzahlungsvereinbarung (LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 11.2.2022 – 12 Sa 805/21, Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Az. 9 AZN 132/22).

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Feliksa Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München