

Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell X



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

§ 279 StGB Gebrauch unrichtiger Gesundheitszeugnisse

Ergänzend zu der mit § 28b des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionsschutzkrankheiten (IfSG) eingeführten 3G-Regelung am Arbeitsplatz (vgl. Newsletter Ausgabe 64 vom 01.12.2021: Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell IX) machen sich Arbeitnehmer:innen seit dem 24.11.2021 nach dem neugefassten § 279 StGB strafbar, wenn sie für den Zutritt zur Arbeitsstätte einen gefälschten Impfnachweis oder ein unrichtiges Testzertifikat vorlegen:

„Wer zur Täuschung im Rechtsverkehr von einem Gesundheitszeugnis der in den §§ 277 und 278 BGB bezeichneten Art Gebrauch macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft, wenn die Tat nicht in anderen Vorschriften dieses Abschnitts mit schwerer Strafe bedroht ist.“

Stellen Arbeitgeber:innen im Rahmen der gesetzlichen Prüfpflicht einen Verstoß fest, kommen neben einer Strafanzeige nicht nur eine Abmahnung, sondern gegebenenfalls auch eine (fristlose) Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht. Die strafbare Verwendung eines falschen Gesundheitszeugnisses und auch schon der bloße **hinreichende** Verdacht auf das Vorliegen einer solchen Straftat stellen einen wichtigen Kündigungsgrund dar. Vor einer sog. Verdachtskündigung sind Arbeitnehmer:innen allerdings zwingend zu dem Vorwurf anzuhören. Hierbei sollte die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB nicht aus den Augen verloren werden. Eine vorherige Abmahnung dürfte aber wohl kaum erforderlich sein.

Urlaubsberechnung bei Kurzarbeit

Wie bereits in dem letzten Newsletter Ausgabe 64 vom 01.12.2021: Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell IX angekündigt, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 30.11.2021 zwei wegweisende Urteile zur Kürzung von Urlaubsansprüchen bei Kurzarbeit Null gefällt (Az.: 9 AZR 225/21 und 9 AZR 234/21). Danach rechtfertigt der kurzarbeitsbedingte Ausfall ganzer Arbeitstage eine unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs. Aufgrund von Kurzarbeit ausgefallene Arbeitstage seien weder nach nationalem Recht noch nach Unionsrecht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen. Dies gilt sowohl für einzelvertraglich vereinbarte Kurzarbeit (Az.: 9 AZR 225/21) als auch für Kurzarbeit, die wirksam aufgrund einer Betriebsvereinbarung eingeführt worden ist (Az.: und 9 AZR 234/21). Zur konkreten Urlaubsneuberechnung verweist das BAG auf § 3 Abs. 1

Der Volltext der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 30.11.2021 – 9 AZR 225/21 und 9 AZR 234/21 wurde noch nicht veröffentlicht. Die Pressemitteilung Nr. 41/21 vom 30.11.2021 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/urlaubsberechnung-bei-kurzarbeit/>

Arbeitsunfall im Homeoffice

Mit Urteil vom 08.12.2021 – B 2 U 4/21 hat das Bundessozialgericht (BSG) klargestellt, dass auch Unfälle auf „Betriebswegen“ in der eigenen Wohnung bzw. dem eigenen Haus durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt sind. Bei dem Sturz eines Beschäftigten auf seinem morgendlichen Weg vom Bett in sein Homeoffice handelte es sich deshalb auch um einen Arbeitsunfall. Der Weg vom Schlafzimmer zum häuslichen Arbeitsplatz stellte nicht nur eine bloße unversicherte Vorbereitungshandlung dar, die der eigentlichen Tätigkeit nur vorausgeht, sondern diente allein der erstmaligen Arbeitsaufnahme und war damit als Verrichtung im Interesse des Arbeitgebers versichert.

Der Volltext der Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 08.12.2021 – B 2 U 4/21 R wurde noch nicht veröffentlicht. Die Pressemitteilung Nr. 37/21 vom 08.12.2021 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html;jsessionid=49682C131360D1F19CE65D3EB83B971E.1_cid359

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht