



Eilantrag eines Mitarbeiters gegen Zugangsbeschränkungen scheitert

Diskriminierung des Antragstellers liegt nicht vor

IHR PLUS IM NETZ



Gesetzestext
LADG online

ARBEITSRECHT

Arbeitgeber darf Angestellten 2G-plus-Regeln als Teilnahmebedingung für Betriebsfest vorgeben

von RA, FA MedR Philip Christmann, Berlin, christmann-law.de

Ein Arbeitgeber darf seinen Beschäftigten, die sog. 2G-plus-Kriterien als Teilnahmevoraussetzung für ein nicht öffentliches Betriebsfest vorgeben. Bei Nichteinhaltung besteht kein Anspruch auf Teilnahme (Landesarbeitsgericht [LAG] Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 01.07.2022, Az. 6 Ta 673/22). Zwar betrifft der Fall eine Klinik, das Urteil ist aber auch für Physiopraxen relevant. |

Sachverhalt

Ein Berliner Klinikträger hatte seine Beschäftigten zu einem Sommerfest geladen. Teilnahmevoraussetzung war die Einhaltung der sog. 2G-plus-Kriterien zum Schutz vor COVID-19 (vollständig geimpft und/oder genesen sowie tagesaktuell negativ getestet). Dagegen klagte ein IT-Mitarbeiter im Eilverfahren. Begründung: Er fühle sich dadurch diskriminiert und es fehle an einer Rechtsgrundlage für die 2G-plus-Kriterien als Teilnahmevoraussetzung. Daher habe er einen Anspruch darauf, an dem Sommerfest teilzunehmen, ohne die Vorgabe einzuhalten. Das LAG wies den Eilantrag als unbegründet ab.

Entscheidungsgründe

Die Richter waren weder der Auffassung, dass der Antragsteller einen Anspruch auf Teilnahme habe noch dass eine Diskriminierung vorliege. Der IT-Mitarbeiter habe keine Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend gemacht. So hätte er darlegen müssen, z. B. wegen seines Geschlechts oder seiner Herkunft von der Teilnahme ausgeschlossen gewesen zu sein. Bei einer Betriebsfeier sei das nicht der Fall. Er könne sich auch nicht auf das Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG, online unter iww.de/s6771) berufen, denn eine Betriebsfeier sei weder „öffentlich-rechtlich“ noch hoheitlich, daher sei das LADG nicht anwendbar.

MERKE | Das LADG ist das erste Landesgesetz seiner Art. § 2 LADG hat einen ähnlichen Charakter wie z. B. § 1 AGG, ist aber weiter gefasst: Enthalten sind z. B. zusätzlich die Benachteiligung wegen einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, der Sprache sowie des sozialen Status.

Infektionsschutz
rechtfertigt
Personen-
kategorisierung

Der Antragsteller habe auch keinen Anspruch auf Teilnahme aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Demnach müsse eine Personenkategorisierung bei der Gewährung von Leistungen sachlich gerechtfertigt sein. Diese sachliche Rechtfertigung ergebe sich aus dem Schutz vor Infektionen gemäß § 20a IfSG. Einer gesonderten Rechtsgrundlage bedürfe es nicht.

Infektionsschutz
geht vor Einzel-
interesse des
Antragstellers

Dem IT-Mitarbeiter drohten überdies keine „schwerwiegenden Nachteile“, wenn er nicht an dem Betriebsfest teilnehme. Solche seien aber Voraussetzung für den Erfolg eines Eilantrags. Dagegen wiege das Interesse des Klinikträgers, die eigene Belegschaft und auch die Patienten vor einer COVID-19-Infektion zu schützen, schwerer als das Einzelinteresse eines Mitarbeiters, der die Zugangsbeschränkungen zum Betriebsfest nicht akzeptiert.