▶ Arbeitsentgelt

Erteilung ordnungsgemäßer Lohnabrechnung über Nachzahlung

Kein Anspruch auf „Berichtigung" bereits erteilter Abrechnungen

| Im Falle einer Nachzahlung von Arbeitsentgelt kann ein Arbeitnehmer nach § 108 Abs. 1 S. 1 GewO nicht die Berichtigung bereits erteilter Abrechnungen beanspruchen, sondern nur eine eigene Abrechnung über die Nachzahlung. Das hat das LAG Mecklenburg-Vorpommern entschieden und sich dabei an der Rechtsprechung des BAG orientiert. |

Aus der Abrechnung muss nach Ansicht des LAG außerdem erkennbar sein, wie sich das gezahlte Arbeitsentgelt zusammensetzt. Ausschlaggebend ist dabei, welche Gehaltsbestandteile der Arbeitgeber tatsächlich zugrunde gelegt hat. Diese Gehaltsbestandteile sind korrekt auszuweisen. Gehaltsbestandteile dürfen weder zu einer einzigen Summe zusammengefasst noch darf das Gehalt fiktiv in tatsächlich nicht geleistete Bestandteile aufgespaltet werden. Sonst ist der Abrechnungsanspruch nicht erfüllt und muss wie im Urteilsfall nachgebessert werden (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 05.04.2022, Az. 5 Sa 282/21, Abruf-Nr. 229242).

▶ Vergütung

BAG: Annahmeverzug nach Vorlage eines negativen Corona-Tests

Betretungsverbot für 14 Tage trotz PCR-Test und Attest unverhältnismäßig

| Der Arbeitgeber darf für Arbeitnehmer, die aus einem Corona-Risikogebiet zurückkehren, kein generelles Betretungsverbot für das Betriebsgelände aussprechen. Legt ein Arbeitnehmer einen aktuellen negativen PCR-Test und ein ärztliches Attest über Symptomfreiheit vor, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer beschäftigen. Tut er es nicht, muss er Vergütung wegen Annahmeverzugs zahlen. Das hat das BAG im Fall eines Rückkehrers aus der Türkei entschieden, die zu dieser Zeit Risikogebiet war. |

Die Berliner Arbeitgeberin hatte zum Infektionsschutz ein Hygienekonzept erstellt, das für Arbeitnehmer, die aus einem vom RKI ausgewiesenen Risikogebiet zurückkehren, eine 14-tägige Quarantäne mit Betretungsverbot des Betriebs ohne Entgeltanspruch angeordnet hatte. Sie verweigerte dem Türkei-Rückkehrer für die Dauer von 14 Tagen den Zutritt. Der Arbeitnehmer verlangte Vergütung wegen Annahmeverzugs. Das BAG bestätigte diesen. Das Betretungsverbot habe nicht zur Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers geführt (§ 297 BGB), weil die Arbeitgeberin die Ursache für die Nichterbringung der Arbeitsleistung selbst gesetzt habe. Das Betretungsverbot ohne Fortzahlung des Arbeitsentgelts war außerdem unbillig und daher unwirksam. Die Arbeitgeberin hätte die Möglichkeit eröffnen müssen, durch einen weiteren PCR-Test eine Infektion weitgehend auszuschließen (BAG, Urteil vom 10.08.2022, Az. 5 AZR 154/22, Abruf-Nr. 230685).

▶ IWW-Webinare

Aktuelles IWW-Webinar Löhne und Gehälter im 4. Quartal 2022

28.10.2022	**IWW-Webinare Löhne und Gehälter** Referent: Raschid Bouabba www.iww.de/webinar/loehne-und-gehaelter

WEBINAR
Weitere Informationen