

► Arbeitsrecht

**Mitarbeiter stiehlt Desinfektionsmittel vom Arbeitsplatz –
fristlose Kündigung gerechtfertigt**

| Viele Betriebe stellen ihrer Belegschaft zum Schutz von einer COVID-19-Erkrankung u. a. Desinfektionsmittel zur Verfügung. Mitarbeitern, die dieses Desinfektionsmittel vom Arbeitsplatz stehlen, kann fristlos gekündigt werden (Landesarbeitsgericht [LAG] NRW, Urteil vom 14.01.2021, Az. 5 Sa 483/20). |

Ein Mitarbeiter eines Zustellunternehmens hatte gegen seine fristlose Kündigung geklagt. Der Arbeitgeber hatte die Kündigung ausgesprochen, weil bei einer Ausfahrtskontrolle im Kofferraum des Mitarbeiters eine unangebrochene Literflasche Desinfektionsmittel im Wert von 40 Euro gefunden worden war. Wegen der Coronapandemie hatte das Unternehmen der Belegschaft das Desinfektionsmittel zum Gebrauch am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Die Belegschaft war durch Aushänge in den Waschräumen darauf hingewiesen worden, dass die Entwendung von Desinfektionsmittel die fristlose Kündigung und eine Anzeige zur Folge habe. Das Gericht sah die fristlose Kündigung als gerechtfertigt an. Dabei sei es unerheblich, dass der Kläger schon 16 Jahre im Betrieb beschäftigt war. Er habe in Zeiten der Pandemie dringend benötigtes Desinfektionsmittel für den Eigenbedarf entwendet und damit in Kauf genommen, dass seine Kollegen leer ausgingen. Daher habe ihm klar sein müssen, dass er den Bestand seines Arbeitsverhältnisses gefährde.

Dieb nahm in Kauf,
dass Kollegen beim
Desinfektionsmittel
leer ausgingen

► Lohnfortzahlung/Entschädigung

VG Koblenz: Keine Entschädigung bei 14-tägiger Quarantäne

| Arbeitgeber erhalten keine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG; PP 01/2021, Seite 4), wenn ihr Arbeitnehmer während einer 14-tägigen häuslichen Absonderung gegen ihn einen Lohnfortzahlungsanspruch hat. Dies entschied das Verwaltungsgericht Koblenz in zwei Fällen (Urteile vom 10.05.2021, Az. 3 K 107/21.KO, Abruf-Nr. 222705 und Az. 3 K 108/21.KO, Abruf-Nr. 222706). |

Das Land Rheinland-Pfalz hatte nur für die Zeit ab dem 6. Tag der Absonderung eine Erstattung gewährt. Denn die Arbeitnehmer hätten gegenüber dem Arbeitgeber für die ersten 5 Tage der Absonderung einen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Der Arbeitgeber war der Meinung, bei einer Quarantänedauer von mehr als 5 Tagen könne nicht mehr – wie § 616 BGB vorsehe – von einer Verhinderung von verhältnismäßig nicht erheblicher Zeit gesprochen werden. In dem Fall entfalle der Lohnfortzahlungsanspruch insgesamt, d. h. auch für den nicht erheblichen Zeitraum („Alles-oder-Nichts-Prinzip“). Anders sah es das VG Koblenz. Der Erstattungsanspruch nach dem IfSG scheide aus, weil den beiden Arbeitnehmern ein Lohnfortzahlungsanspruch nach § 616 S. 1 BGB zustehe. Die aufgrund der Absonderung eingetretene Dauer der Arbeitsverhinderung – hier von 6 bzw. 14 Tagen – stelle noch eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit dar. Bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr sei grundsätzlich eine höchstens 14-tägige Arbeitsverhinderung infolge einer Absonderung noch als nicht erhebliche Zeit anzusehen.



ARCHIV

Hier in PP 01/2021
mobil weiterlesen

