

Das Bundeskabinett hat nach wochenlangem Ringen eine weitere Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnungen beschlossen. Danach sind Unternehmen deutschlandweit zu verpflichten, ihren Mitarbeitern Coronatests anzubieten. Die Angebotspflicht wurde in die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung aufgenommen und trat mit dem 20.4.2021 in Kraft. Mit dem Inkrafttreten müssen die Arbeitgeber Ihren Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich zu Hause arbeiten, mindestens einmal pro Woche einen Coronatest anbieten. Für bestimmte Beschäftigte, die aufgrund der ausgeübten Tätigkeit oder dem Arbeitsumfeld einem höheren Infektionsrisiko ausgesetzt sind, muss ein solches Angebot sogar zweimal die Woche erfolgen, so § 5 Abs. 1, 2 der neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung. Die Kosten für die Corona-Tests hat in Gänze der Arbeitgeber zu tragen. Nachzuweisen ist die Einhaltung der neuen Verpflichtungen für Arbeitgeber durch entsprechende Belege über die Beschaffung der Corona-Tests oder – wenn die Tests von einem externen Dienstleister durchgeführt werden – durch die jeweiligen Vereinbarungen mit dem Dienstleister. Die Nachweise sind vom Arbeitgeber vier Wochen (ab wann?) aufzubewahren. Daneben stellen sich zahlreiche (weitere) Fragen, etwa Testzeit gleich Arbeitszeit oder Mitbestimmung des Betriebsrates etwa nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 und ggf. Nr. 1 BetrVG sowie kein Zugangsrecht zum Betrieb für Mitarbeiter, die sich entsprechenden Tests verweigern (gemäß § 618 i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB). Es wäre zu wünschen gewesen, dass insbesondere dies vom Gesetzgeber verbindlicher geregelt worden wäre. In Ermangelung und aufgrund der unklaren und sich überdies stetig wandelnden Sachlage werden diese und weitere Fragen sicherlich die Rechtsprechung beschäftigen, siehe bereits Arbeitsgericht Offenbach, Urteil vom 3.2.2021 – 4 Ga 1/21.



Dr. Christian Pelke,  
Redakteur Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Schadensersatzforderung gegen ehemalige Arbeitnehmerin wegen vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung – Allgemeine Geschäftsbedingungen – Ausschlussklausel – Auslegung – Ansprüche aus eigenem und aus abgetretenem Recht – Verstoß gegen § 202 Abs. 1 BGB – personale Teilunwirksamkeit von Allgemeinen Geschäftsbedingungen**

1. Eine pauschale Ausschlussklausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder vorformulierten Vertragsbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB, wonach ausnahmslos alle Ansprüche verfallen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, wenn sie nicht innerhalb bestimmter Fristen vom Anspruchsinhaber geltend gemacht und eingeklagt werden, erfasst alle wechselseitigen gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche, die die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben. Es kommt nicht auf die materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage, sondern auf den Entstehungsbereich des Anspruchs an (Rn. 59).

2. Von einer solchen Ausschlussklausel werden auch Ansprüche wegen vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung erfasst (Rn. 58 ff.).

3. Nicht erfasst werden allerdings Ansprüche aus abgetretenem Recht, da diese ihren Ursprung nicht im Arbeitsverhältnis der Arbeitsvertragsparteien haben (Rn. 52, 62 ff.).

4. § 202 Abs. 1 BGB, wonach die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden kann, verbietet nicht nur Vereinbarungen über die Verjäh-

rung, sondern auch über Ausschlussfristen, die sich auf eine Vorsatzhaftung des Schädigers beziehen (Rn. 66).

5. Eine Ausschlussklausel, die auch Ansprüche wegen einer vorsätzlichen Vertragsverletzung oder einer vorsätzlichen unerlaubten Handlung erfasst, ist wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB nach § 134 BGB nichtig (Rn. 66).

6. Unabhängig davon, ob in dem Verstoß gegen § 202 Abs. 1 BGB zudem eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegt oder die Klausel darüber hinaus ggf. aus anderen Gründen nach den §§ 307 bis 309 BGB unwirksam ist, muss der Arbeitgeber als Verwender eine solche Klausel nicht nach den Grundsätzen über die personale Teilunwirksamkeit von Allgemeinen Geschäftsbedingungen gegen sich gelten lassen (Rn. 68 ff.).

**BAG**, Urteil vom 26.11.2020 – 8 AZR 58/20 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1011-1** unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Zwangsvollstreckung aus einem gegen den Betriebsrat erwirkten Zahlungstitel – Pfändung und Überweisung des Freistellungsanspruchs des Betriebsrats – Bindungswirkung eines zivilgerichtlichen Urteils über die Zahlungspflicht des Betriebsrats im Einziehungsverfahren gegenüber dem Arbeitgeber – Verjährung**

1. Nimmt ein Beratungsunternehmen, das in einem Zivilprozess einen Zahlungstitel gegen den Betriebsrat über Honorarkosten erwirkt hat, nach Pfändung des gegen den Arbeitgeber bestehenden Freistellungsanspruchs des Betriebsrats aus § 40 Abs. 1 BetrVG den Arbeitgeber vor dem Ar-

beitsgericht im Wege der Einziehung nach § 836 ZPO in Anspruch, kann der Arbeitgeber in diesem Verfahren gegen den Freistellungsanspruch einwenden, der Betriebsrat habe die Honorarkosten nicht für erforderlich halten dürfen. Das gilt auch dann, wenn die Erforderlichkeit im vorangegangenen Zivilprozess geprüft und bejaht wurde. Eine – von der Interventionswirkung nach § 74 Abs. 3 ZPO iVm. § 68 ZPO unabhängige – Bindung des im Vorprozess nicht als Partei beteiligten Arbeitgebers an die zivilgerichtliche Entscheidung über die Erforderlichkeit besteht nicht (Rn. 21 ff.).

2. Der Arbeitgeber kann im Einziehungsverfahren gegenüber dem Beratungsunternehmen die Einrede erheben, der gepfändete Freistellungsanspruch des Betriebsrats sei verjährt. Die Verjährungseinrede greift durch, wenn die Verjährungsfrist für den Freistellungsanspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber im Zeitpunkt der Einleitung des Einziehungsverfahrens abgelaufen war. Die Verjährungsfrist läuft ohne Rücksicht auf die Pfändung weiter (Rn. 41).

3. Der Freistellungsanspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber aus § 40 Abs. 1 BetrVG unterliegt der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 195 BGB (Rn. 42).

4. Die Verjährungsfrist für den Freistellungsanspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG beginnt nach § 199 Abs. 1 BGB frühestens mit dem Schluss des Jahres, in dem die Honorarforderung des Beratungsunternehmens gegenüber dem Betriebsrat, von der zu befreien ist, fällig wird (Rn. 47).

**BAG**, Beschluss vom 18.11.2020 – 7 ABR 37/19 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-1011-2** unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)