

AR



Vom Arbeitgeber angeordnete Quarantäne – Wegfall des Vergütungsanspruchs?

Der Arbeitgeber hatte den Arbeitnehmer aufgefordert, nach seinem Urlaub in Tirol vom 11.03.2020 bis 15.03.2020 zu Hause zu bleiben und sich in Quarantäne zu begeben, da Tirol durch das RKI als Risikogebiet gelistet war. Der Arbeitnehmer kam dieser Aufforderung nach. Nachfolgend kürzte der Arbeitgeber das Guthaben des Arbeitnehmers auf dessen Arbeitszeitkonto um die durch die Quarantäne ausgefallenen Arbeitsstunden. Hiergegen wandte sich der Arbeitnehmer mit seiner Klage, die vor dem ArbG Dortmund Erfolg hatte (Urteil vom 24.11.2020 – 5 Ca 2057/20).

Nach der Entscheidung des ArbG Dortmund hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Guthaben der dem Arbeitszeitkonto abgezogenen

Stunden nach § 615 S. 1, 3 BGB. Nach § 615 S. 3 BGB kann der Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung auch dann verlangen, wenn die Arbeit ausfällt und der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber seinen Betrieb aus Gründen, die in seinem betrieblichen oder wirtschaftlichen Verantwortungsbereich liegen, einschränkt oder stilllegt. Im Fall einer Quarantäneanordnung wird der Arbeitgeber nach den Grundsätzen der gesetzlichen Risikoverteilung nur dann von der Verpflichtung zur Zahlung der Vergütung nach §§ 275, 326 Abs. 1 BGB frei, wenn die zuständige Gesundheitsbehörde z. B. eine Betriebsschließung oder eine Quarantäne einzelner Arbeitnehmer anordnet. Eine solche Anordnung gegenüber dem Arbeitnehmer lag

Liebe Leserin,
lieber Leser,

die Hoffnung, dass wir die Corona-Pandemie nach der Zulassung von Impfstoffen zeitnah hinter uns lassen, hat aufgrund des wohl nicht für möglich gehaltenen Versagens unserer staatlichen Institutionen einen herben Dämpfer erlitten. Nun sollen es also die Arbeitgeber richten. Aber haben sie auch die rechtlichen Möglichkeiten dazu? Eine allgemeine gesetzliche Impfpflicht gibt es nicht, auch keine allgemeine Testpflicht. Die Teilnahme der Arbeitnehmer ist also grundsätzlich freiwillig, es sei denn, sie ist (landes-) gesetzlich für bestimmte Beschäftigtengruppen vorgeschrieben. Damit verlagert sich das Problem weg von der eigentlichen Pandemiebekämpfung, hin zur Frage des Umgangs mit Impf- und Testverweigerern, was dann wieder die Arbeitsrechtler interessiert. Eine erste Entscheidung dazu stellen wir heute vor, ferner zwei sehr praxisrelevante Entscheidungen zum Urlaubsrecht.



Dr. Martin Sievers
Fachanwalt
für Arbeitsrecht

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre

Ihr
Dr. Martin Sievers

nicht vor. Wenn der Arbeitgeber gleichwohl aus eigenem Antrieb beschließt, seinen Betrieb zu schließen oder einen oder mehrere Arbeitnehmer zum Schutz der sonstigen Belegschaft in Quarantäne zu schicken, so trägt er nach den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre das Vergütungsrisiko. Dies gelte auch dann, wenn die Störung – wie im Fall der Corona-Pandemie – nicht aus einer vom Arbeitgeber zu beeinflussenden Gefahrensphäre stammt.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Dortmund kann allerdings nicht verallgemeinert werden. Denn zum Zeitpunkt des Reiseantritts des Arbeitnehmers am 11.03.2020 war Tirol noch kein Risikogebiet. Wenn also ein Arbeitnehmer sehenden Auges bewusst aus vermeidbaren privaten Gründen in ein vom RKI als solches benanntes Risikogebiet fährt, müsste er seinen Vergütungsanspruch bei einer nach Reiserückkehr durch den Arbeitgeber angeordneten Quarantäne verlieren.

Kürzung des Urlaubs bei Kurzarbeit Null

Die klagende Arbeitnehmerin ist in einem Betrieb der Systemgastronomie als Verkaufshilfe teilzeitbeschäftigt in einer Drei-Tage-Woche; ihr stehen jährlich 14 Arbeitstage Urlaub zu. Ab dem 01.04.2020 galt in Folge der Corona-Pandemie bis Dezember 2020 wiederholt Kurzarbeit Null. In den Monaten Juni, Juli und Oktober bestand diese durchgehend. Im August und September hatte die Arbeitnehmerin insgesamt 11,5 Arbeitstage Urlaub erhalten. Eine weitergehende Urlaubsgewährung für das Jahr 2020 lehnte die Arbeitgeberin unter Hinweis auf die Kurzarbeit ab.

Die dagegen erhobene Klage wurde in 1. Instanz abgewiesen, was das LAG Düsseldorf mit Urteil vom 12.03.2021 (6 Sa 824/20) bestätigte. Auf Grund der Kurzarbeit Null in den Monaten Juni, Juli und Oktober 2020 habe die Arbeitnehmerin in diesem Zeitraum keine Urlaubsansprüche gem. § 3 BUrlG erworben. Der Jahresurlaub 2020 stehe ihr deshalb nur anteilig in gekürztem Umfang zu. Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null war der Urlaub um 1/12 zu kürzen. Der Erholungsurlaub bezwecke, sich zu erholen, was eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung voraussetze. Da während der Kurzarbeit die beidersei-

gen Leistungspflichten aufgehoben seien, sei ein Kurzarbeiter wie ein vorübergehend teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer zu behandeln, dessen Erholungsurlaub ebenfalls anteilig zu kürzen ist. Dies entspreche auch der Rechtsprechung des EuGH, wonach während Kurzarbeit Null der europäische Mindesturlaubsanspruch aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG nicht entstehe. Das Deutsche Recht enthalte hierzu keine günstigere Regelung.

Die Entscheidung des LAG Düsseldorf ist noch nicht rechtskräftig, da das Gericht die Revision zugelassen hat. Dass das BAG anders entscheidet, erscheint vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des EuGH aber eher unwahrscheinlich. Arbeitgeber, die Kurzarbeit Null für einen oder mehrere volle Monate angeordnet haben, sollten die Urlaubsansprüche ihrer Mitarbeiter in Anbetracht dieses Urteils noch einmal genau prüfen. Wenn sich Mitarbeiter nicht den gesamten Monat, sondern nur tageweise in Kurzarbeit Null befunden haben, dürfte dies einer Urlaubskürzung nicht entgegenstehen. Denn wenn ein Kurzarbeiter als vorübergehend teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist, ist wie bei diesem der Urlaubsanspruch entsprechend der Arbeitstage pro Woche zu kürzen.

Urlaubsabgeltung und tarifvertragliche Ausschlussfrist

Der Wirksamkeit einer tariflichen Ausschlussfrist, die eine schriftliche Geltendmachung des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit verlangt, steht weder § 13 Abs. 1 S. 1 BUrlG, noch Unionsrecht entgegen. Die für den Lauf einer Ausschlussfrist maßgebliche Fälligkeit des Urlaubsanspruchs tritt im Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine arbeitgeberseitige Kündigung regelmäßig mit Ablauf der Kündigungsfrist ein – so das BAG in seinem Urteil vom 27.10.2020 – 9 AZR 531/19.

Der Arbeitnehmer war bei der beklagten Arbeitgeberin bis Ende 2017 beschäftigt. Der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Manteltarifvertrag enthält eine Ausschlussfrist für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit. Erst mit Schreiben vom 10.04.2018 verlangte der Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin die Abgeltung von

19 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017. Die Klage hatte durch drei Instanzen keinen Erfolg.

Auch nach Auffassung des BAG war der geltend gemachte Urlaubsabgeltungsanspruch auf Grund der tarifvertraglichen Ausschlussfrist erloschen. Die Ausschlussfrist finde auf sämtliche gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis Anwendung. Höherrangiges Recht stünde dem nicht entgegen. Dass in der Ausschlussfrist Ansprüche auf den Mindestlohn nicht vom Anwendungsbereich ausgenommen worden seien, führe nur zur Teilunwirksamkeit der Regelung. Hinsichtlich der übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bleibe die Verfallklausel wirksam. Eine Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB finde anders als bei arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen bei tariflichen Ausschlussfristen nicht statt. Auch Unionsrecht stehe der Wirksamkeit der Ausschlussfrist nicht entgegen, da es sich bei dem Anspruch auf Urlaubsabgeltung um einen reinen Geldanspruch handele. Diesen habe der Arbeitnehmer nicht rechtzeitig, also nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht.

Ob tarifliche Ausschlussfristen auch für den Urlaubsanspruch als solchen gelten, hat das BAG allerdings noch nicht klargestellt. Ob dieser verfällt, wenn die Verfallregelung des § 7 Abs. 3 BUrlG z. B. wegen fehlender Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers nicht greift, bleibt nach wie vor offen. Zur Frage der Verjährung des Urlaubsabgeltungsanspruchs sehen Sie bitte auch unseren Newsletter AR 01/2021.

Ihre Ansprechpartner:

RA Dr. Martin Sievers
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Holger Schlode
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Frank Lehre
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Dr. Eckhard B. Zabel
Rechtsanwalt

Brinkmann.Weinkauf
Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Adenauerallee 8 | 30175 Hannover
Tel +49 511 283 54-0
Fax +49 511 283 54-444
www.brinkmannweinkauf.de