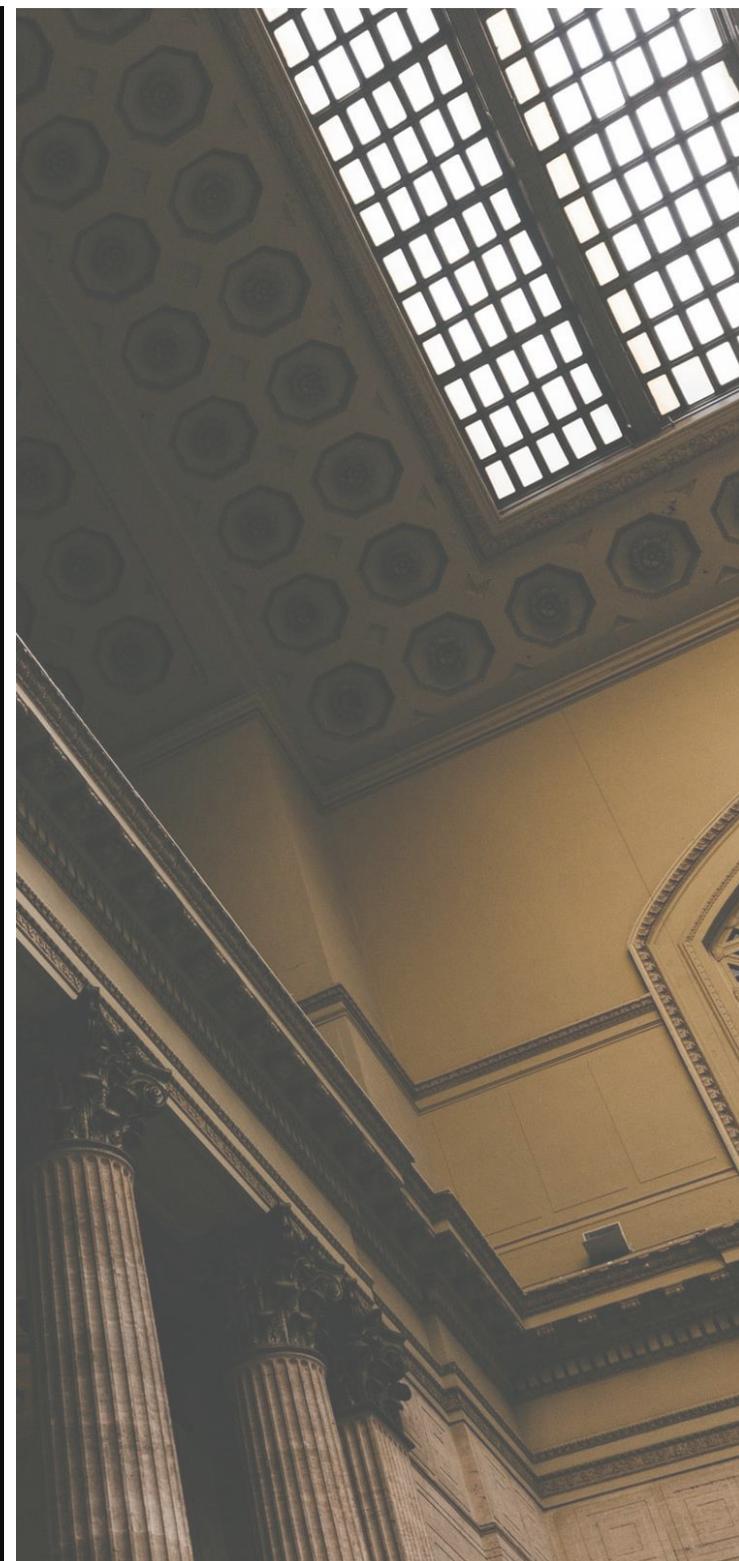




Update Arbeitsrecht: Aktuelle Entscheidungen & Corona

Baker Tilly Online-Seminar
21. September 2021





Agenda



01 **Urlaubsregelungen und
Quarantäne**

02 **Betriebliche Regelungen und
Corona-Prämie**

03 **SARS-CoV-2-
Arbeitsschutzverordnung**

A large commercial airplane is shown from a low angle on a runway during a golden sunset. The sky is filled with warm, orange and yellow light. The airplane's landing gear and engines are visible. A semi-transparent grey box is overlaid on the left side of the image, containing the text '01' and 'Urlaubsregelungen und Quarantäne'.

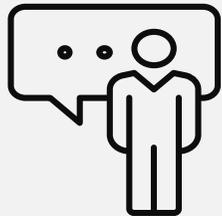
01

**Urlaubsregelungen und
Quarantäne**



Urlaub und Quarantäne

Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven, Urteil vom 08.06.2021 – 6 Ca 6035/21



„Auch in den eigenen vier Wänden sind viele denkbare Urlaubsgestaltungsmöglichkeiten realisierbar (z.B. lesen, anderen ‚Indoor‘-Hobbies nachgehen, Fernsehen etc.). Auf einem Grundstück mit Garten wäre der Erholungswert noch größer.“



Urlaub und Quarantäne

Urlaubsgewährung bei Quarantänen?

ArbG Halle (Saale), Urteil vom 23.06.2021 – 4 Ca 285/21 (Berufung beim LAG Sachsen-Anhalt anhängig unter Az 4 SA 581/21)

ArbG Bonn, Urteil vom 07.07.2021 – 2 Ca 504/21

ArbG Neumünster, Urteil vom 03.08.2021 – 3 Ca 362 b/21

Urteile sind nicht rechtskräftig.

- Wird während eines dem Arbeitnehmer bereits gewährten Urlaubs für diesen – **nicht selbst infizierten – Arbeitnehmer** Quarantäne angeordnet, **bleibt es bei der Urlaubsgewährung**.
- Mit der Festlegung des Urlaubszeitraums und der vorbehaltlosen Gewährung des Urlaubs (einschließlich der Zusage der Zahlung des Urlaubsentgelts) wird der Arbeitgeber als Schuldner des Urlaubsanspruchs frei, weil er alles nach § 7 Abs 1 BUrlG Erforderliche getan hat (§ 243 Abs 2 BGB). Über diese Erfüllungshandlung hinaus **schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen "Urlaubserfolg"**.
 - Alle danach eintretenden urlaubsstörenden Ereignisse fallen entsprechend § 275 Abs 1 BGB als Teil des persönlichen Lebensrisikos in den Risikobereich des betreffenden Arbeitnehmers.
 - Nur soweit der Gesetzgeber oder die Tarifvertragsparteien besondere Regelungen zur Nichtanrechnung von Urlaub treffen, findet eine Umverteilung dieses Risikos zugunsten des Arbeitnehmers statt.
- Eine **Nachgewährung von Urlaub** gemäß § 9 BUrlG **kommt nicht in Betracht**. Es handelt sich um eine nicht verallgemeinerungsfähige Ausnahmvorschrift. Sie ist nicht analog auf diesen Fall anzuwenden. Es liegt weder eine planwidrige gesetzliche Regelungslücke vor, die eine entsprechende Anwendung erfordern würde, noch eine mit der Arbeitsunfähigkeit vergleichbare Situation. Auch eine **Erkrankung mit dem Coronavirus führt nicht automatisch zu einer Arbeitsunfähigkeit**.
- Eine behördliche Anordnung der Quarantäne steht einer Arbeitsunfähigkeit nicht gleich.



Urlaub und Quarantäne

Wann ist Urlaub anzurechnen?

ArbG Bremen-Bremerhaven, Urteil vom 08.06.2021 – 6 Ca 6035/21

„Zwar ist der Klägerseite auf der anderen Seite beizugeben, dass bei einer behördlich angeordneten Quarantäne die Selbstbestimmung über die Art und Weise die Urlaubszeit zu verbringen eingeschränkt ist. Der Erholungswert des Urlaubes kann gleichwohl gewährleistet sein. Auch in den eigenen vier Wänden sind viele denkbare Urlaubsgestaltungsmöglichkeiten realisierbar (z.B. lesen, anderen ‚Indoor‘-Hobbies nachgehen, Fernsehen etc.). Auf einem Grundstück mit Garten wäre der Erholungswert noch größer. Zudem müsste im Einzelfall berücksichtigt werden, inwiefern die Gestaltungsmöglichkeiten im allgemeinen gerade zu Zeiten allgemeiner pandemiebedingter Einschränkungen (z.B. Ausgangssperren) noch vorhanden sind. Dabei möchte die Kammer nicht falsch verstanden werden: Nicht jeder hat einen Garten und nicht jeder möchte seinen Urlaub zu Hause verbringen. Gerade die mit der Quarantäne verbundenen Reisebeschränkungen dürften für viele Betroffene sehr beeinträchtigend sein. [...]

*Die Ursache für den missglückten Urlaub ist wie bei einer Erkrankung auch beim Kontakt mit einer infizierten Person, der allgemeinen Infektionslage oder schlicht der Naturgewalt stets das Schicksal. Auf diesen Nenner heruntergebrochen wären sämtliche Beispiele und Fallgruppen mit der hinter § 9 BUrlG stehenden Interessenlage vergleichbar. **Dies liefe im Ergebnis darauf hinaus, dass Urlaub nur dann anzurechnen (erfüllt) wäre, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub vollkommen selbstbestimmt hat und erholt ist. Damit wäre jedoch im Ergebnis immer ein ‚Urlaubserfolg‘ geschuldet, was nicht der Gesetzeslage entspricht.**“*



Urlaub und Kurzarbeit



Das Arbeitsgericht Osnabrück hat am 08.06.2021 in einigen gleichgelagerten Fällen entschieden, dass Urlaubsansprüche der Mitarbeiter nicht gekürzt werden dürfen, wenn die Mitarbeiter sich nicht in Kurzarbeit „Null“ befinden (Az. 3 Ca 108/21 u.a.)

Generelle Gesetzeslage zu Urlaubsansprüchen:

- Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) werde für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses unabhängig von der Erbringung einer konkreten Arbeitsleistung gewährt

Gesetzeslage in Bezug auf Urlaub in Kurzarbeit:

- Da kein Ruhen des Arbeitsverhältnisses für die Dauer der Kurzarbeit vorliege, sei eine anteilige Urlaubskürzung nicht berechtigt.
- Es bestehe keine vergleichbare Gesetzeslage zum Teilzeitrecht oder sonstigen andauernden Unterbrechungen der gegenseitigen Leistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis, wie beispielsweise beim Sabbatical.
- Es liegt keine gesetzliche Regelung zur Kürzung vor, wie dies z.B. für die Elternzeit im BEEG gegeben ist. Vielmehr habe er in § 11 Abs. 1 S. 3 BUrlG geregelt, dass die Kurzarbeit nicht zur Kürzung des Urlaubsentgelts führe.

Nicht rechtskräftig



Quarantäne und Kündigung

Kündigung wegen Quarantäne?



- Das Arbeitsgericht Köln hat am 15.04.2021 – 8 Ca 7334/20 entschieden, dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen einer behördlich angeordneten häuslichen Quarantäne eines Arbeitnehmers zum Zwecke des Infektionsschutzes aufgrund der COVID-19-Pandemie auch im Kleinbetrieb regelmäßig **rechtsunwirksam** ist.
- Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber die Anordnung der Quarantäne bezweifelt und den Arbeitnehmer insofern der Drucksituation aussetzt, entweder gegen die behördliche Quarantäne zu verstoßen oder aber seinen Arbeitsplatz zu verlieren.

Gegen das Urteil wurde Berufung eingelegt beim Landesarbeitsgericht Köln unter dem Aktenzeichen 4 Sa 308/21.



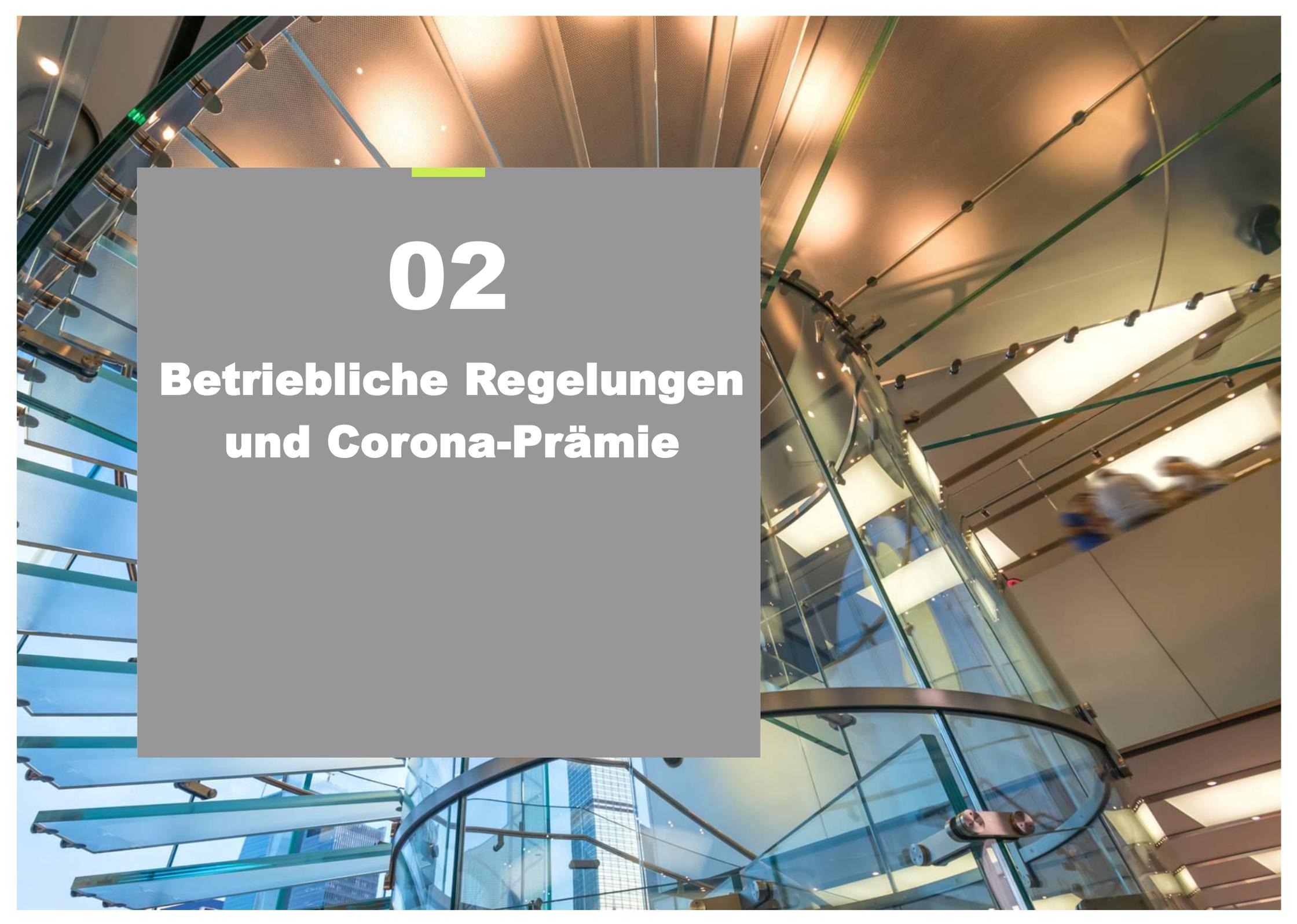
Quarantäne und Entschädigung nach IfSG

Wer hat eine
Verdienstausfall-
entschädigung?



- Nordrhein-Westfalen wird als erstes Bundesland entsprechend dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) des Bundes zum 11.10.2021 die Verdienstausfallentschädigungen bei Quarantänen (nach § 56 Abs. 1 IfSG) für Menschen **ohne COVID-19-Impfschutz auslaufen lassen**.
- Ausgenommen von dieser Regelung bleiben weiterhin Menschen, die sich aus gesundheitlichen Gründen nicht impfen lassen können. Genesene und Geimpfte, die aufgrund von Impfdurchbrüchen oder Neuerkrankungen in Quarantäne müssen, haben ebenfalls weiterhin einen Anspruch auf eine Verdienstausfallentschädigung.

Bislang werden Entschädigungen nach dem IfSG für alle Arbeitnehmer gezahlt, die sich in Quarantäne begeben müssen, wenn sie nicht im Homeoffice arbeiten können und der Arbeitgeber auch nicht nach anderen Vorschriften (z.B. § 616 BGB) zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist.



02

Betriebliche Regelungen und Corona-Prämie



Home-Office



Fallbeispiel



Urteil & gesetzliche Lage



Fallbeispiel

LAG München vom
31.08.2021, Aktenzeichen
3 SaGa 13/21



- Der Arbeitgeber hatte seinem Arbeitnehmer im Dezember 2020 gestattet, seine Arbeitsleistung als Grafiker vollumfänglich wegen der Pandemie von zu Hause aus zu erbringen. Bis auf die Mitarbeiter im Sekretariat arbeiteten alle übrigen Mitarbeiter im Home-Office.
- Am 24.02.2021 ordnete der Arbeitgeber an, dass der Arbeitnehmer wieder im Büro zu erscheinen habe. Der Arbeitnehmer ließ im Eilantrag am LAG prüfen, ob er auch weiterhin seine Arbeitskraft im Home-Office erbringen kann.



Urteil & gesetzliche Lage

**LAG München vom
31.08.2021, Aktenzeichen
3 SaGa 13/21**



- Dies hat zunächst das Arbeitsgericht München abgelehnt und anschließend auch das Landesarbeitsgericht München. Ein Arbeitgeber kann einseitig anordnen, dass Mitarbeiter wieder im Betrieb zu erscheinen haben, wenn zwingende betriebliche Gründe dies erforderlich machen. Hier hatte die technische Ausstattung im Home-Office nicht der im Betrieb entsprochen.
- Das LAG München hat in diesem Zusammenhang auch festgestellt, dass es einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Arbeiten im Home-Office auch nicht aus § 2 Abs. 4 SARS-CoV-2-ArBSchVO gibt.

Die Entscheidung ist rechtskräftig.



Maskenpflicht im Betrieb



Fallbeispiel



Urteil & gesetzliche Lage



Fallbeispiel



- Ein Außendienstmitarbeiter hatte sich geweigert, einen Kunden zu besuchen, der das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung im Betrieb vorschrieb.
- Der Mitarbeiter hatte unter der Überschrift „Rotzläppenbefreiung“ ein ärztliches Attest vorgelegt, dass ihn vom Tragen eines Mundschutzes befreien sollte.



Urteil & gesetzliche Lage



- Das Arbeitsgericht Siegburg hat schon am 06.12.2020 – 4 Ga18/20 – im Eilverfahren entschieden, dass der **Arbeitgeber das Tragen von Masken im Betrieb anordnen darf**.
 - Wer keine Maske tragen will, muss vom Arbeitgeber nicht beschäftigt werden, auch nicht im Home-Office.
 - Es gibt dann auch keinen Annahmeverzugslohn, wenn der Arbeitnehmer seine Leistung nicht ordnungsgemäß anbietet.
- Pauschale ärztliche Atteste, dass die Maskenpflicht aus gesundheitlichen Gründen nicht angezeigt ist, muss der Arbeitgeber nicht akzeptieren.
- Auch die **fristlose Kündigung** – nach entsprechender Abmahnung – ist **wirksam**, wenn der Mitarbeiter sich weigert, eine Maske im Betrieb oder bei Kunden zu tragen.
- Ärztliches Attest mit „Rotzlappenbefreiung“ – hier hat das Arbeitsgericht Köln am 17.06.2021 – 12 Ca 450/21 – entschieden:
 - Dieses Attest sah das Arbeitsgericht nicht als ausreichende Rechtfertigung an, da es **keine konkrete medizinische Begründung** enthielt.



Corona-Prämie

ArbG Oldenburg
(Oldenburg), Urteil vom
25.05.2021 – 6 Ca 141/21



Eine Regelung in allgemeinen Geschäftsbedingungen, die eine Rückzahlungspflicht für eine Sonderzahlung in Bezug auf die Corona-Pandemie in Höhe von 550,- € bei einer Bindungsdauer von zwölf Monaten vorsieht, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unwirksam.



Ferner ist eine solche Rückzahlungsklausel auch unwirksam, wenn mit ihr zumindest auch erbrachte Arbeitsleistung honoriert werden soll. Ein Indiz hierfür ist, wenn die Sonderzahlung "einmalig steuerfrei in Bezug auf die Corona-Pandemie" gezahlt wird.



Betriebsbedingte Kündigung während der Corona-Pandemie



Das LAG München hat am 05.05.2021 – 5 Sa 938/20 – entschieden, dass die betriebsbedingte Kündigung einer Stadtführerin und Reiseleiterin im April 2020 nicht rechtmäßig war, weil die Mitarbeiterin wegen der Pandemie nicht beschäftigt werden konnte. Aus Altersgründen konnte sie an der ansonsten im Betrieb herrschenden Kurzarbeit nicht teilnehmen.

- Die Beklagte, ein Unternehmen der Reise- und Tourismusbranche, hatte es versäumt, darzulegen, dass die Beschäftigungsmöglichkeit auf längere Zeit entfällt.
 - Auch bei einer Pandemie begründeten betriebsbedingten Kündigung ist Voraussetzung, dass die Beschäftigungsmöglichkeit dauerhaft wegfällt.
 - Genau dies war durch die ansonsten im Betrieb geltende Kurzarbeit für alle anderen Mitarbeiter nicht gewährleistet.
 - Ganz im Gegenteil ist durch die Beantragung von Kug verdeutlicht worden, dass es sich nach Ansicht des Arbeitgebers nur um einen vorübergehenden Arbeitsausfall handelt.
 - Die gekündigte Arbeitnehmerin konnte kein Kug erhalten, weil sie altersbedingt bereits Rente erhielt.
 - Durch die Einführung von Kurzarbeit war die Prognose dahingehend, dass der Arbeitsausfall nur vorübergehend ist.

Ergebnis/Folge: Die Revision wurde nicht zugelassen, so dass die Entscheidung rechtskräftig ist. Auch das Arbeitsgericht Berlin hat am 05.11.2020 – 38 Ca 4569/20- entschieden, dass der alleinige Hinweis auf „Corona“ nicht ausreicht, eine Kündigung zu rechtfertigen. Das gleiche gilt für den Hinweis auf Umsatzrückgang während der Pandemie (ArbG Berlin vom 25.08.2020 - 34 Ca 6664/20)

A scanning electron micrograph (SEM) of SARS-CoV-2 virus particles. The image shows numerous elongated, cylindrical virions with a textured surface, radiating from a central point. The background is dark, and the virions are illuminated in a blueish-white color. A semi-transparent grey box is overlaid on the left side of the image, containing the text.

03

**SARS-CoV-2-
Arbeitsschutzverordnung**



SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung



Am 10.09.2021 ist die geänderte SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung in Kraft getreten (Verlängerung der epidemischen Lage bis 24.11.2021)



Neue Arbeitgeberpflichten

- Information der Beschäftigten über Risiken einer COVID-19-Erkrankung und Impfmöglichkeiten
- Unterstützung der Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten
- Freistellung der Beschäftigten zur Wahrnehmung von Impfangeboten



Unveränderte Arbeitgeberpflichten

- Betriebliche Hygienekonzepte erstellen, aktualisieren und umsetzen
- Angebot von 2 Schnelltests/Selbsttests pro Woche
- Bereitstellung von Schutzmasken
- Reduzierung von betriebsbedingten Kontakten und Mehrfachbelegung von Räumen auf Mindestmaß



Ihre Expertinnen im heutigen Dialog



Christine Ostwald
Director
Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht

T +49 89 55066-234
christine.ostwald@bakertilly.de



Stephanie Breitenbach
Senior Manager
Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht

T +49 89 55066-288
stephanie.breitenbach@bakertilly.de

Baker Tilly
Nymphenburger Straße 3 b
80335 München

Baker Tilly
Nymphenburger Straße 3 b
80335 München

Now, for tomorrow

Follow us:      

Baker Tilly
Nymphenburger Straße 3b, 80335 München
T +49 89 55066-0
info@bakertilly.de
www.bakertilly.de

© 2021 Baker Tilly