

Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell V



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Verlängerung Corona-Arbeitsschutzverordnung

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (vgl. Newsletter Ausgabe 54 vom 01.02.2021: „Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell III), die zunächst bis 15.03.2021 befristet war, wurde bis einschließlich 30.04.2021 verlängert. Die bisherigen Bestimmungen wie z.B.

- die Verpflichtung der Arbeitgeber zum Angebot von Homeoffice, sofern nicht zwingende betriebliche Gründe entgegenstehen,
- die Reduktion der Personenbelegung in gemeinsam genutzten Räumen durch Vorgabe einer Mindestfläche von 10 qm pro Person,
- die Einteilung in feste, möglichst kleine Arbeitsgruppen in Betrieben mit mehr als zehn (10) Beschäftigten und
- die Verpflichtung zur Bereitstellung und Benutzung hochwertiger Masken,

bleiben weitestgehend unverändert in Kraft. Die Erste Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Erste Änderungsverordnung) vom 11.03.2021 enthält lediglich redaktionelle Überarbeitungen und Klarstellungen, um die Regelungen zum betrieblichen Infektionsschutz verständlicher zu machen und damit die praktische Umsetzung zu erhöhen. Insbesondere stärker betont wurde durch den neu eingefügten § 3 (Betriebliche Hygienekonzepte) die bereits bestehende Pflicht zur Erstellung eines Hygienekonzepts. Auch klargestellt wurde, dass im Regelfall medizinische Gesichtsmasken bereitgestellt und getragen werden müssen. FFP2-Atenschutzmasken und vergleichbare Typen sind erforderlich, wenn Beschäftigte aufgrund spezifischer Anforderungen zusätzlich geschützt werden müssen.

Lohnanspruch bei Quarantäne

Mit Entscheidung vom 24.11.2020 – 5 Ca 2057/20 hat das Arbeitsgericht Dortmund klargestellt, dass im Fall einer Quarantäneanordnung Arbeitgeber:innen nach den Grundsätzen der gesetzlichen Risikoverteilung nur dann nach §§ 275, 326 Abs. 1 BGB von der Verpflichtung zur Zahlung der Vergütung frei werden, wenn eine Betriebschließung oder eine Quarantäne einzelner Arbeitnehmer:innen durch die zuständige Gesundheitsbehörde angeordnet wurde. Fehle es hingegen an einer solchen behördlichen Anordnung und beschließe ein:e Arbeitgeber:in vielmehr aus eigenem Antrieb, den Betrieb zu schließen oder eine:n oder mehrere Arbeitnehmer:innen zum Schutz der sonstigen Belegschaft (z.B. nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet) in Quarantäne zu schicken, werde auch weiterhin die vereinbarte Vergütung geschuldet. Dies gelte nach den dem Rechtsgedanken des § 615 Satz 3 BGB entnommenen Grundsätzen selbst dann, wenn die Störung – wie im Fall des Coronavirus SARS-CoV-2 – nicht aus einer vom Arbeitgeber beeinflussbaren Gefahrensphäre stamme.

Etwas anderes könne ausnahmsweise nur dann gelten, wenn ein:e Arbeitnehmer:in quasi sehenden Auges entgegen einer Einstufung des Robert-Koch-Instituts ein Risikogebiet aufsuche, um dort Urlaub zu machen. Nach der Gefahrensphärentheorie wäre in solchen Fällen zumindest ein Überwiegen der Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers anzunehmen, das möglicherweise dazu führe, dass er das Vergütungsrisiko für den Arbeitsausfall zu tragen hätte.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 24.11.2020 - 5 Ca 2057/20 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/arbgs_dortmund/j2020/5_Ca_2057_20_Urteil_20201124.html

Lohnanspruch bei Betriebsschließung

Das Betriebsrisiko tragen Arbeitgeber:innen nach der aktuellen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf vom 30.03.2021 – 8 Sa 674/20 auch während einer durch die CoronaSchVO pandemiebedingten staatlichen Betriebsschließung (dem Fall über den das LAG zu entscheiden hatte, lag die aufgrund behördliche Allgemeinverfügung erfolgte Schließung einer Spielhalle zu Grunde). Mangels klarer Abgrenzbarkeit sei nicht darauf abzustellen, ob diese Schließung eine gesamte Branche, die zunächst als solche abzugrenzen wäre, oder nur einzelne Betriebe dieser Branche, gegebenenfalls bundesweit, nur in einzelnen Ländern oder aber örtlich begrenzt erfasse. Beschäftigte haben deshalb grundsätzlich auch für die Dauer der coronabedingten Schließung des Betriebs Anspruch auf Annahmeverzugslohn.

Der Volltext der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30.03.2021 – 8 Sa 674/20 wurde noch nicht veröffentlicht. Die Pressemitteilung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30.03.2021 zu dieser Entscheidung kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

https://www.lag-duesseldorf.nrw.de/beh_static/presse/mitteilungen/940_09_21.pdf

Jahresurlaub bei Kurzarbeit Null

Für Zeiten, in denen die beiderseitigen Leistungspflichten von Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in aufgrund von Kurzarbeit aufgehoben sind, werden nach Auffassung des LAG Düsseldorf außerdem auch keine Urlaubsansprüche nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) erworben. Der Jahresurlaub sei deshalb für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null um 1/12 zu kürzen.

Das Landesarbeitsgericht stützt sich hierbei auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), wonach während Kurzarbeit Null der europäische Mindesturlaubsanspruch aus Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG nicht entstehe (vgl. EuGH, Urteil v. 13.12.2018 – C-385/17). Das deutsche Recht enthalte dazu keine günstigere Regelung. Weder existiere diesbezüglich eine spezielle Regelung für Kurzarbeit noch ergebe sich etwas anderes aus den Vorschriften des BurlG. Insbesondere sei Kurzarbeit Null nicht mit Arbeitsunfähigkeit zu vergleichen. Auch der Umstand, dass die Kurzarbeit im streitgegenständlichen Fall durch die Corona-Pandemie veranlasst war, ändere hieran nichts.

Der Volltext der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12.03.2021 – 6 Sa 824/20 wurde noch nicht veröffentlicht. Die Pressemitteilung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12.03.2021 zu dieser Entscheidung kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

https://www.lag-duesseldorf.nrw.de/beh_static/presse/mitteilungen/940_05_21.pdf

Das Urteil des EuGH vom 13.12.2018 – C-385/17 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=208963&pageIndex=0&doclang=DE&mode=req&dir=&occ=first&part=1>

Joana Kammer
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht