

Ausgabe 32/2020 vom 20. November 2020

Beschluss: Arbeitnehmer müssen Quarantäneanordnung nachweisen

Aktuelles BAG- Urteil zu Nachtarbeitszuschlägen



Beschluss: Arbeitnehmer müssen Quarantäneanordnung nachweisen

Wie Sie der Presse entnehmen konnten, haben die Bundeskanzlerin und die Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder in einer Videoschaltkonferenz am 16. November 2020 Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie beschlossen. Der Beschluss enthält vor allem Appelle an die Bürger, Kontakte weiter zu reduzieren und auf nicht notwendige Reisen und Aktivitäten zu verzichten.

Aber auch aus arbeitsrechtlicher Sicht führt der Beschluss zu mehr Klarheit im Umgang mit der Pandemiesituation. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Quarantäneanordnung durch die Gesundheitsämter.

So erfolgen bei vielen Gesundheitsämtern die Quarantäneanordnungen momentan (zunächst) per Telefon, zum Teil unter Hinweis auf im Land bestehende Allgemeinverfügungen. Obwohl mit einer Allgemeinverfügung eine Rechtsgrundlage für die Anordnung der Quarantäne besteht, entbindet das den Arbeitnehmer nicht von seiner Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag, gegenüber seinem Arbeitgeber nachzuweisen, dass er tatsächlich vom Gesundheitsamt in Quarantäne geschickt wurde.

Das bedeutet für die betriebliche Praxis: Weigert sich der Arbeitnehmer, einen solchen Nachweis vorzulegen, berechtigt dies den Arbeitgeber dazu, Entgeltzahlungen bis zur Vorlage eines Nachweises einzustellen. Hat der Arbeitgeber bereits Entschädigungsleistungen an den Arbeitnehmer ausgezahlt, kann bei Ausbleiben eines Nachweises auch eine Rückforderung der geleisteten Entschädigung in Betracht kommen.



Aktuelles BAG-Urteil zu Nachtarbeitszuschlägen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Entscheidung vom 4. November 2020 (10 AZR 123/19) erneut über die Angemessenheit von Nachtarbeitszuschlägen entschieden. In einem Verfahren gegen einen Pflegebetrieb hat ein Arbeitnehmer auf Verdoppelung seiner Nachtarbeitszuschläge geklagt. Anstatt der bisher gezahlten Zuschläge von 15 Prozent forderte er 30 Prozent des Bruttostundenlohnes. Das vorinstanzliche Gericht hielt 20 Prozent für angemessen, was das BAG auch bestätigte.

Zunächst ist wichtig, dass das BAG damit keine neuen Standards für Nachtarbeitszuschläge gesetzt hat. Weiterhin bleibt es dabei, dass der Zuschlag von regelmäßig 25 Prozent unterschritten werden darf, wenn „überragende Gemeinwohlgründe“ die Nachtarbeit unverzichtbar machen-das ist in der Pflege regelmäßig der Fall -

oder die Arbeit in der Nachtschicht im Wesentlichen weniger belastend ist als die Arbeit am Tage. Bei Dauermachtwachen ist eine Erhöhung des Zuschlages vorzunehmen. Darauf weisen wir immer wieder hin; so auch in unserer Anwendungshilfe zu den AVR nachzulesen.

Das BAG hat festgestellt, dass kein Ermessensfehler bei der Bewertung der Angemessenheit des Zuschlages durch das vorinstanzliche Gericht vorlag. Das Gericht habe alle entscheidenden Punkte bewertet und die Entscheidung widerspruchsfrei getroffen. In dem zu bewertenden Verfahren hatte das Gericht den regelmäßigen 25 Prozentzuschlag wegen Dauermachtarbeit um 5 Prozent erhöht und wegen dem überragenden Gemeinwohl, dass einer Pflegeeinrichtung innewohnt 10 Prozent der Zuschlagshöhe abgezogen, was einen Zuschlag von 20 Prozent ergab. Das BAG bewertete diese Entscheidung als fehlerfrei.

Das BAG hat mit dem aktuellen Urteil seine bisherige Rechtsprechung zu Nachtarbeitszuschlägen bestätigt. Da das BAG keine höchstrichterlichen Werte für die Nachtarbeitszuschläge festlegt, ist der Wert von 20 Prozent nicht bindend. Es können folgende Grundsätze der Angemessenheit des Nachtzuschlages in der Sozialwirtschaft angewendet werden:

- Nachtzuschlag in Höhe von 15 Prozent bis 20 Prozent für Nachtarbeit, wobei hier nicht weiter zwischen Bereitschaftsdiensten und „normaler“ Arbeitszeit differenziert wird
- Nachtzuschlag in Höhe von 20 Prozent bis ggf. 25 Prozent für Dauermachtarbeit
- Die unterste Grenze für Nachzuschläge liegt nach ständiger Rechtsprechung des BAG weiterhin bei 10 Prozent

Das Urteil zeigt aber erneut auf, dass die Angemessenheit des Zuschlages stets einer individuellen Prüfung bedarf. Künftige Rechtsprechungen zum Thema Nachtarbeit in der Pflege bleiben weiterhin ein aktuelles Thema. Wir werden Sie dazu auf dem Laufenden halten.

Foto: HHS / pixelio.de

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de

