

Ausgabe 31/2021 vom 3. Dezember 2021

Weniger Urlaub bei Kurzarbeit

Entgeltfortzahlung für Ungeimpfte?

Noch freie Plätze für unser Diginar „Mutterschutz und Elternzeit“

Telefonische Krankschreibung bis zum 31. März 2022 verlängert



Weniger Urlaub bei Kurzarbeit

In einer aktuellen Entscheidung (30. November 2021, 9 AZR 225/21) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Kurzarbeit für die Urlaubsberechnung zu berücksichtigen ist, wenn einzelne Arbeitstage aufgrund von Kurzarbeit ausfallen.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Klägerin war bei der Beklagten als Verkaufshilfe an drei Tagen die Woche beschäftigt. Als Teilzeitkraft stand ihr ein jährlicher Urlaubsanspruch von 14 Urlaubstagen zu. Infolge der Corona-Pandemie musste im Betrieb der Beklagten ab April 2020 Kurzarbeit eingeführt werden. Im April und Mai 2020 gewährte die Beklagte noch bestehenden Resturlaub, im Juni, Juli und Oktober 2020 ordnete sie für die Klägerin durchgehend Kurzarbeit Null an. Im August und September 2020 gewährte sie der Klägerin 11,5 Urlaubstage. In den Monaten November und Dezember 2020 arbeitete die Klägerin an fünf Tagen.

Sie begehrte von der Beklagten weitere 2,5 Arbeitstage Urlaub. Sie war der Auffassung, konjunkturbedingte Kurzarbeit erfolge vor allem im Interesse des Arbeitgebers und könne keinen Einfluss auf den Urlaubsanspruch haben.

Die Beklagte lehnte die Entstehung von Urlaubsansprüchen mangels geleisteter Arbeit ab. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Entscheidung:

Das BAG entschied, dass Zeiten der Kurzarbeit zu einer Neuberechnung des Urlaubsanspruchs führen können. Hierbei ging das Gericht davon aus, dass Zeiten mit Arbeitspflicht einen Urlaubsanspruch entstehen lassen. Hierbei seien aufgrund von Kurzarbeit ausgefallene Arbeitstage nicht zu berücksichtigen, vielmehr rechtfertigten diese eine unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs.

Unsere Bewertung:

Mit dem Urteil des BAG ist nun erstmals eine höchstrichterliche Entscheidung zu der Frage der Urlaubskürzung bei Kurzarbeit getroffen worden. Die Entscheidung entspricht unserer und der überwiegenden Auffassung im Schrifttum und steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH).



Wir begrüßen, dass nun mit dem Urteil des BAG erhebliche Rechtsunsicherheiten beseitigt wurden, wenn auch in der Pflege nur sehr wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen und fast ausschließlich die teilstationären Einrichtungen mit der Notwendigkeit konfrontiert waren und sind, Kurzarbeit anzuordnen.

Dem konkreten Sachverhalt lag eine längere Phase der sog. Kurzarbeit – Null zugrunde. Der Wortlaut der Pressemitteilung des BAG ist unserer Auffassung nach aber so zu verstehen, dass Kurzarbeit, die zu einem auch auf Tage beschränkten Arbeitsausfall führt, grundsätzlich bei der Urlaubsberechnung berücksichtigt werden kann.

Foto: HHS_web / pixelio.de

Entgeltfortzahlung für Ungeimpfte?

Inzwischen haben alle Bundesländer eine Impfung gegen das Coronavirus öffentlich empfohlen; ein Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) besteht damit für ungeimpfte Beschäftigte, die aufgrund einer behördlichen Anordnung in Quarantäne müssen, in der Regel nicht mehr.

Derzeit besteht für Arbeitgeber aber weiterhin eine Pflicht zur Entgeltfortzahlung, wenn Beschäftigte aufgrund einer Infektion mit Sars-Cov-2 arbeitsunfähig erkranken. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ist der Anspruch auf Lohnfortzahlung ausgeschlossen, wenn den Beschäftigten „ein Verschulden“ an der Arbeitsunfähigkeit trifft.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob für ungeimpfte Beschäftigte möglicherweise ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung entfallen könnte, wenn sie wegen einer Infektion mit Sars-Cov-2 arbeitsunfähig sind.

Ein Blick auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) lässt dies jedoch zweifelhaft erscheinen. Bei dem Verschulden im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG wird ein strenger Maßstab angelegt. Schuldhaft im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts handelt nach ständiger Rechtsprechung nur der Arbeitnehmer, der in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt. Dabei ist von einem objektiven Maßstab auszugehen. Erforderlich ist ein **grober oder gröblicher Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen** und damit ein **besonders leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten**.

Dieser sehr strenge Verschuldensmaßstab der Arbeitsgerichte dürfte vor dem Hintergrund der aktuellen Faktenlage (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1273795/umfrage/anteil-impfdurchbrueche-unter-symptomatischen-covid-19-faellen-in-deutschland/>) im Falle einer Infektion mit Sars-Cov-2 für nicht geimpfte Beschäftigte nicht erfüllt sein. Im Fall einer symptomatischen Erkrankung wird man also weiterhin von einer arbeitgeberseitigen Pflicht zur Entgeltfortzahlung ausgehen müssen.

Praxistipp:

Immer häufiger hören wir von Fällen, in denen gerade ungeimpfte Beschäftigte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zeitgleich für den Zeitraum vorlegen, für den sie sich aufgrund einer behördlichen Anordnung in Quarantäne befinden. In diesen Fällen kommt es aus unserer Sicht entscheidend darauf an, ob tatsächlich eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheitssymptomen vorliegt oder nicht. Wird vom Arzt nur ein Gefälligkeitsattest ausgestellt, um dem Beschäftigten zur Lohnfortzahlung zu

verhelfen, sind die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 EFZG nicht erfüllt. Das gilt auch in den Fällen, in denen sich Mitarbeiter der täglichen Testpflicht durch Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung entziehen wollen. Verweigern Mitarbeiter in der Pflege die tägliche Testung, ohne einen Impf- oder Genesenenstatus nachweisen zu können, dürfen sie nicht eingesetzt werden und verlieren ihren Anspruch auf Entgeltzahlung.

Haben Sie als Arbeitgeber begründeten Verdacht, dass ein ungeimpfter Mitarbeiter nicht wirklich symptomatisch erkrankt, sondern nur durch die Quarantäneanordnung an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert oder testunwillig ist, kann es durchaus empfehlenswert sein, das tatsächliche Vorliegen einer Erkrankung durch den MDK überprüfen zu lassen. Auch die Entgeltfortzahlung könnte in solchen Fällen unter Umständen zunächst verweigert werden, bis der Arbeitnehmer den Vollbeweis für das Vorliegen einer symptomatischen Erkrankung erbracht hat.

In Zweifelsfällen ist eine individuelle Beratung durch das Justizariat Ihres bpa Arbeitgeberverbandes ratsam.



Noch freie Plätze für unser Dignar „Mutterschutz und Elternzeit“

Das letzte Dignar für das Jahr 2021 wird am 7. Dezember von 10:30 Uhr bis 12:00 Uhr mit dem Titel: „Die Mutterschaft und Elternzeit im Arbeitsverhältnis“ stattfinden. Es stehen noch freie Plätze zu diesem interessanten Thema zur Verfügung.

Ein Mitglied unseres Justizariats wird Sie in diesem Termin durch alle praxisrelevanten Fragen des Rechtsgebietes führen und Ihnen natürlich im Anschluss Frage und Antwort stehen. Hierbei werden wir auf Themen wie Urlaub, Mutterschutzlohn, mögliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die auf die Geburt folgende Elternzeit eingehen. Dies alles zum günstigen Preis von nur 29 Euro.

Bitte schreiben Sie uns einfach eine kurze E-Mail an info@bpa-arbeitgeberverband.de, Betreff: Dignar 7. Dezember 2021, um sich Ihren Platz zuzusichern. Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge des Eingangs bearbeitet, verlieren Sie also keine Zeit! Die Teilnehmerzahl ist auf 25 begrenzt.

Wir freuen uns auf Sie.

Foto: Rainer Sturm / pixelio.de



Telefonische Krankschreibung bis zum 31. März 2022 verlängert

Die Regelungen zur telefonischen Krankschreibung wurden durch Beschluss des Gemeinsamen Bundesausschusses erneut verlängert. Beschäftigte, die ohne schwere Symptome eine Erkrankung der oberen Atemwege haben, können sich weiterhin für einen Zeitraum von bis zu 7 Kalendertagen telefonisch krankschreiben lassen. Dazu bedarf es einer telefonischen Anamnese und Beratung durch den behandelnden Arzt. Diese Krankschreibung kann einmalig um bis zu 7 weitere Kalendertage verlängert werden. Der Beschluss gilt bis zum 31. März 2022.

Foto: Tim Reckmann / pixelio.de



