

Ausgabe 20/2024 vom 5. Juli 2024

BAG-Urteile zur Quarantäne und Entgeltfortzahlung veröffentlicht

Deutschland hat nach Kaufkraft höchsten Mindestlohn weltweit

Zahl der Woche



BAG-Urteile zur Quarantäne und Entgeltfortzahlung veröffentlicht

Das Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat am 20.03.2024 (5 AZR 234/23 und 5 AZR 235/23) in zwei parallelen Verfahren wie folgt entschieden:

Eine SARS-CoV-2-Infektion stellt auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit iSv. § 3 Abs. 1 EFZG dar. Diese führt zur Arbeitsunfähigkeit, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich ist, die geschuldete Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zu erbringen und eine Arbeitsleistung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht kommt. (Leitsatz der Entscheidung 5 AZR 234/23)

Schon nach Verlautbarung der Presseerklärung und vor Veröffentlichung der Entscheidungen des BAG informierten die zuständigen Ministerien, dass die Bearbeitung aller Anträge auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1, Abs. 5 IfSG (Entschädigung bei Verdienstaussfall infolge Quarantäne-Anordnung) durch die Landesämter einstweilen ausgesetzt werde. Mit Veröffentlichung der Entscheidungen ist zu erwarten, dass die Anträge negativ beschieden werden.

Nach Auffassung des BAG stellt eine SARS-CoV-2-Infektion auch bei symptomlosen Verlauf eine Krankheit nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führt. Der Arbeitnehmer hat folgerichtig einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber. Dies gilt auch dann, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung (Quarantäne-Anordnung) rechtlich unmöglich ist, die geschuldete Tätigkeit beim Arbeitgeber zu erbringen und eine Erbringung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht kommt. Für das Gericht war es irrelevant, ob die Quarantäne länger dauerte als die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Denn nach Auffassung des BAG stellt die Quarantäneanordnung keine eigenständige, parallele Ursache für die

Arbeitsunfähigkeit dar, vielmehr beruhe das daraus resultierende Tätigkeitsverbot gerade auf der Infektion. Letztere sei damit monokausal für die Arbeitsverhinderung, denn die Infektion sei die nicht hinwegzudenkende Ursache für die nachfolgende Absonderungsanordnung. Dem Kläger war es aufgrund der SARS-CoV-2-Infektion rechtlich nicht möglich, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (§ 275 Abs. 1 BGB).

Das BAG stellt damit klar, dass eine Corona-Infektion auch bei Fehlen von Symptomen eine „normale“ Erkrankung im Sinne des EFZG ist, die zur Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers führt. Außerdem ist es unbeachtlich, ob – zudem – eine Quarantäneanordnung eine Weiterarbeit verhindert.

Da § 56 Abs. 1, Abs. 5 IfSG einen „Verdienstausschlag“ des Arbeitnehmers tatbestandlich voraussetzt, kann – da der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhält – eine Entschädigung nicht gewährt werden.

ABER:

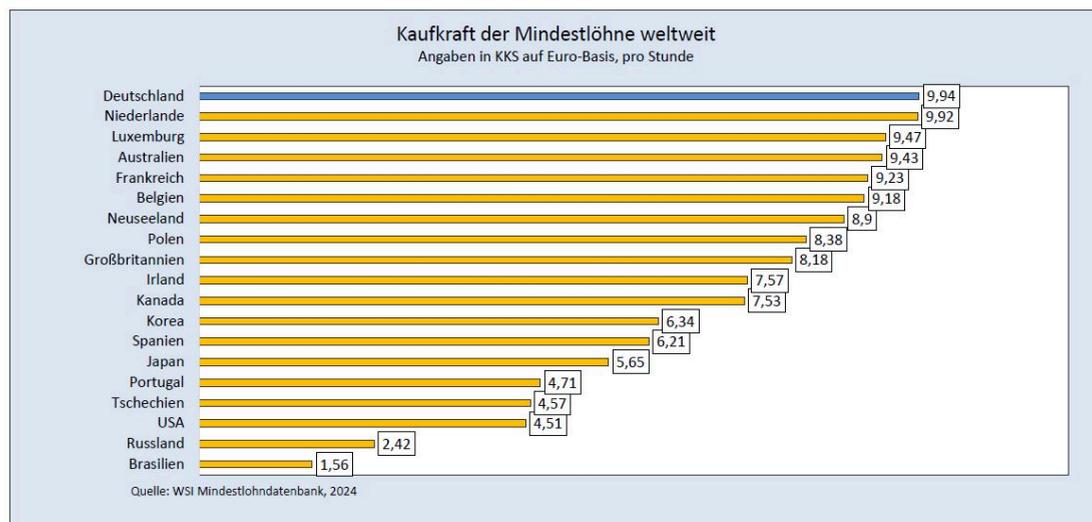
Anders dürfte es sein, wenn eine Infektion des Arbeitnehmers mit dem SARS-CoV-2-Virus gar nicht ärztlich festgestellt wurde. In diesem Fall wäre die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung nicht Folge einer Erkrankung, sondern Folge der Quarantäne-Anordnung. In derartigen Fällen wäre eine negative Bescheidung nicht gerechtfertigt, so dass eine Klage in Erwägung gezogen werden sollte.

UND:

Soweit Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung bzw. – entgegen § 56 Abs. 5 IfSG – die vermeintliche Entschädigung an die Arbeitnehmer nicht (vorab) ausgezahlt haben, dürften sie sich bei einer nachträglichen Forderung des Arbeitnehmers ggf. auf den Verfall des Anspruchs berufen können, sofern sie im Arbeitsvertrag eine wirksame Verfallklausel, wie sie in unseren Muster-Arbeitsverträgen enthalten ist, vereinbart haben. Denn der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (und das ist es nach Auffassung des BAG) ist dogmatisch nichts anderes als der vertraglich geschuldete Anspruch auf die Arbeitsvergütung mit der Folge, dass für die Entgeltfortzahlung alle Regelungen Anwendung finden, die für Vergütungsansprüche gelten (vgl. Erfurter Kommentar/Reinhard, § 3 EFZG Rn. 6 mwN).

Deutschland hat nach Kaufkraft höchsten Mindestlohn weltweit

Entgegen mancher politischer Aussagen ist der deutsche Mindestlohn weltweit Spitze. Das gilt zumindest, wenn die Kaufkraft, d.h. die Fähigkeit mit einem Lohn, eine bestimmte Menge an Gütern und Dienstleistungen zu erwerben, berücksichtigt wird. Zu diesem Ergebnis kommt übrigens eine Auswertung des gewerkschaftsnahen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.



Zahl der Woche

Von den aktuell rund **87.000** als gültig in das Tarifregister des Bundesarbeitsministeriums eingetragenen Tarifverträgen sind derzeit **228** Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt. Das sind gerade einmal **0,26 Prozent**.

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

