

Entgeltrecht/Arbeitsvertragsrecht

»DB1422400

Annahmeverzug bei Rückkehr aus Risikogebiet nach Vorlage eines negativen Corona-Tests

Verweigert ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer, der aus einem Corona-Risikogebiet zurückgekehrt war, für die Dauer von 14 Tagen den Zutritt zum Betrieb, obwohl der Arbeitnehmer entsprechend den damaligen verordnungsrechtlichen Vorgaben bei der Einreise aufgrund der Vorlage eines aktuellen negativen PCR-Tests und eines ärztlichen Attests über Symptomfreiheit keiner Quarantänepflicht unterlag, kann der Arbeitgeber in den Annahmeverzug kommen. Der Arbeitnehmer verliert nicht dadurch seinen Anspruch auf Arbeitsvergütung, dass ein betriebliches Hygienekonzept zum Infektionsschutz eine strengere als die gesetzliche Quarantänepflicht vorsieht.

BAG, Urteil vom 10.08.2022 – 5 AZR 154/22

RAin Dr. Julia Pacha ist tätig im Arbeitsrechtsteam bei Allen & Overy LLP in Hamburg.

Kontakt: autor@der-betrieb.de

I. Sachverhalt

In dem zu entscheidenden Sachverhalt stritten die Parteien um Vergütung wegen Annahmeverzugs.

Die beklagte Arbeitgeberin produziert am Standort Berlin Lebensmittel für den Handel. Der Kläger ist bei ihr als Leiter der Nachtreinigung beschäftigt. Die Beklagte erstellte zum Infektionsschutz ein betriebliches Hygienekonzept. Dieses sah für Arbeitnehmer, die aus einem vom Robert-Koch-Institut (RKI) ausgewiesenen Risikogebiet zurückkehren, eine zwingende Quarantäne für einen Zeitraum von 14 Tagen mit Betretungsverbot des Betriebsgeländes vor. Während dieses Quarantänezeitraums sollte kein Entgeltanspruch bestehen. Auch die SARS-CoV-2-Eindämmungsmaßnahmenverordnung des Landes Berlin ordnete zum damaligen Zeitpunkt grundsätzlich eine 14-tägige Quarantänepflicht für Ein- und Rückreisende aus einem Risikogebiet an. Hiervon gab es allerdings Ausnahmen: Nicht der Quarantänepflicht unterlagen – vereinfacht gesagt – symptomfreie Personen mit einem negativen PCR-Test, der höchstens 48 Stunden vor der Einreise vorgenommen worden war. Eine solche Ausnahme sah das betriebliche Hygienekonzept der Arbeitgeberin nicht vor.

Der Kläger reiste im August 2020 anlässlich des Todes seines Bruders in die Türkei, die zu dieser Zeit als Corona-Risikogebiet ausgewiesen war. Vor der Rückreise unterzog er sich einem Corona-PCR-Test. Unmittelbar nach seiner Ankunft in Deutschland unterzog er sich einem weiteren PCR-Test. Beide Tests waren ohne Befund (negativ). Der Arzt des Klägers attestierte diesem Symptomfreiheit.

Die Arbeitgeberin verweigerte dem Kläger dennoch für die Dauer von 14 Tagen den Zutritt zum Betrieb und zahlte für diesen Zeitraum keine Arbeitsvergütung.

Mit seiner daraufhin erhobenen Klage verlangte der Kläger Vergütung wegen Annahmeverzugs. Er machte geltend, die Beklagte habe zu Unrecht die Annahme seiner Arbeitsleistung verweigert – mit Erfolg. Das ArbG hat der Zahlungsklage stattgegeben und das LAG die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Die dagegen gerichtete Revision der Beklagten hatte nun auch vor dem BAG keinen Erfolg.

II. Entscheidung

Nach Auffassung des 5. Senats hatte das LAG zu Recht erkannt, dass der Kläger für den maßgeblichen Zeitraum im August 2020 eine Vergütung wegen Annahmeverzugs verlangen kann.

1. Keine Leistungsunfähigkeit des Klägers

Laut BAG war der Kläger nicht nur leistungswillig, sondern im Streitzeitraum auch leistungsfähig. Er sei sowohl in tatsächlicher als auch rechtlicher Hinsicht in der Lage gewesen, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Eine bundesgesetzliche Vorgabe oder eine bundesweit geltende Verordnung zur Einhaltung einer Quarantäne habe nicht bestanden. Auch aufgrund landesrechtlicher Verordnung sei der Kläger nicht zur Einhaltung der Quarantäne verpflichtet gewesen, weil er insoweit die Ausnahmenvoraussetzungen aus der Verordnung des Landes Berlin erfüllte. Auch das von der Arbeitgeberin erteilte Betretungsverbot des Betriebs führe nicht zur Leistungsunfähigkeit des Klägers (§ 297 BGB). Vielmehr habe sie selbst die Ursache der Nichterbringung der Arbeitsleistung gesetzt. Dass ihr die Annahme der Arbeitsleistung des Klägers aufgrund der konkreten betrieblichen Umstände unzumutbar war, habe sie nicht hinreichend dargelegt.

2. Anordnung des Betretungsverbots unbillig

Zudem führte das BAG aus, die Anordnung eines 14-tägigen Betretungsverbots bei gleichzeitigem Verlust des Anspruchs auf Vergütung sei unverhältnismäßig und daher unbillig i.S.v. § 106 Satz 2 i.V.m. Satz 1 GewO gewesen.

Der Pflicht des § 618 Abs. 1 BGB zum erforderlichen und angemessenen Schutz ihrer Arbeitnehmer habe die Arbeitgeberin durch mildere Mittel nachkommen können. So habe sie dem Arbeitnehmer in ihrem Hygienekonzept nicht die Möglichkeit eröffnet, durch einen weiteren PCR-Test eine Infektion weitgehend auszuschließen.

III. Praxishinweise

Arbeitgeber treffen gegenüber ihren Arbeitnehmern im Zusammenhang mit COVID-19 verschärfte Schutz- und Fürsorgepflichten. Dass bei Verletzung dieser Pflichten sogar ein erhebliches Haftungsrisiko besteht, hat erst jüngst das LAG München (vom 14.02.2022 – 4 Sa 457/21) entschieden. Danach können Arbeitgeber für (Vermögens-)Schäden ihrer Arbeitnehmer haften, wenn sie die gebotenen Schutzmaßnahmen zur Vermeidung einer Covid-19-Infektion ihrer Arbeitnehmer nicht umsetzen.

Allerdings müssen – das hat die aktuelle Entscheidung des BAG nochmals verdeutlicht – die in einem betrieblichen Hygienekonzept vorgesehenen Schutzmaßnahmen verhältnismäßig sein. Besondere Vorsicht ist daher bei Schutzmaßnahmen geboten, die das „Ob“ der Arbeitsleistung betreffen. Ohne gesetzliche Grundlage wird ein Betretungsverbot für Arbeitnehmer nur in engen Ausnahmefällen zulässig sein – insb. auf der Basis entsprechender Betriebsvereinbarungen.

Arbeitgeber sind daher gut beraten, ihr betriebliches Hygienekonzept auf den Prüfstand zu stellen und dieses regelmäßig zu überarbeiten und den aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Zu erwägen sind in diesen Fällen auch alternative Schutzmaßnahmen wie etwa die Vorlage weiterer PCR-Tests oder die (befristete) Tätigkeit z.B. im Homeoffice.

Redaktioneller Hinweis:

Entscheidung redaktionell bearbeitet in DB 2022 S. 2675.