

Quarantäne, Kündigungen und Lohnfortzahlung

Dr. David Sundemann

Während die Corona-Fallzahlen sinken, steigt die Frequenz arbeitsrechtlicher Entscheidungen rund um die Corona-Pandemie. Im Folgenden stellen wir Ihnen eine Reihe von Entscheidungen aus der arbeitsgerichtlichen Praxis dar, die beispielhaft für Situationen stehen, denen sich die Arbeitsvertragsparteien während der Corona-Pandemie ausgesetzt sehen können und die somit als Gradmesser für die Beantwortung arbeitsrechtlicher Fragestellungen dienen können.

1. Anhusten eines Kollegen kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen

Beginnen möchten wir mit einer Entscheidung des Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Entscheidung vom 27. April 2021 – 3 Sa 646/20), die bislang nur als [Pressemitteilung](#) vorliegt. Wie sich dieser entnehmen lässt, existierte bei der beklagten Arbeitgeberin ein Hygienekonzept, wonach die Mitarbeiter unter anderem ausreichend Abstand zueinander einhalten und beim Husten oder Niesen Mund und Nase hinreichend bedecken sollten. Der Kläger soll in Kenntnis dieses Konzeptes mehrfach gegen die entsprechenden Regeln verstoßen haben. Schließlich soll er einen Kollegen aus nächster Nähe angehustet und dazu erklärt haben, er hoffe, dass der Kollege „Corona“ bekäme. Das Problem im vorliegenden Fall war jedoch, dass genau dieser Umstand umstritten war und der Kläger eine gänzlich andere Version darlegte und sich am Ende erfolgreich gegen die Kündigung verteidigen konnte.

Die Entscheidung ist dennoch von großem Interesse, da das Landesarbeitsgericht Düsseldorf zu dem genauen Vorgang Beweis erhob und ausweislich der Pressemitteilung ausführte, dass der Vorgang, sofern er sich in der von dem Arbeitgeber vorgetragene Version zugetragen habe, eine außerordentliche Kündigung rechtfertige, da in diesem Falle ein Verstoß gegen die jedem Arbeitsverhältnis innewohnende Rücksichtnahmepflicht vorliege und dies auch im März 2020 jedem Arbeitnehmer hätte bewusst sein müssen. Einer Abmahnung hätte es nicht bedurft, da der Kläger dazu auch noch erklärt hatte, zur Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften nicht bereit zu sein.

An der Entscheidung zeigt sich, dass vorsätzliche Verstöße gegen Hygieneschutzvorschriften „an sich“ geeignet sein können, einen wichtigen Grund zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung darzustellen.

2. Kündigung eines Mitarbeiters in Quarantäne

Das Arbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom [15. April 2021 \(Az.: 8 Ca 7334/20\)](#) festgestellt, dass die Kündigung eines Arbeitnehmers, der seiner Arbeitspflicht deshalb nicht nachkommt, weil er sich in Quarantäne befindet, unwirksam ist. Dies gilt auch dann, wenn die Quarantäne nur mündlich verhängt wurde und der Arbeitnehmer somit zunächst die Pflicht zur Beachtung der Quarantäne nicht nachweisen kann. Die Kündigung wurde für unwirksam erachtet, obwohl der Arbeitnehmer in einem Kleinbetrieb arbeitete und sich somit nicht auf den Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz berufen konnte. Der verschärfte Kontrolle einer sozialen Rechtfertigung nach dem Kündigungsschutzgesetz hätte die Kündigung somit unter keinem Umstand standgehalten.

3. Annahmeverzugslohn bei behördlicher Betriebschließung

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen ([Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 23. März 2021 – 11 Sa 1062/20](#)) sowie jüngst auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf ([Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 30. März 2021 – 8 Sa 674/20 - Pressemitteilung](#)) haben entschieden, dass im Falle einer behördlichen Betriebschließung in Folge der Corona-Pandemie der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern dennoch die vertraglich vereinbarte Vergütung schulde, da er sich im Annahmeverzug befinde. Ausgehend davon, dass keine der Arbeitsvertragsparteien an dem Umstand, dass die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbracht bzw. entgegengenommen werden kann, ein Verschulden trifft, mutet diese Entscheidung zunächst befremdlich an.

Hintergrund für diese Entscheidung ist die sog. Betriebsrisikolehre, wonach der Arbeitgeber das Risiko für Ursachen trägt, die von außen auf den Betrieb einwirken und

die Fortführung des Betriebes verhindern, so dass er die Arbeitsleistung nicht entgegennehmen kann. Beide Landesarbeitsgerichte haben eine behördliche Betriebschließung im Rahmen der Corona-Pandemie als einen Fall des Betriebsrisikos eingestuft. Eine höchstrichterliche Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht selbst steht noch aus. Die Tendenz in der Instanzrechtssprechung ist bislang hingegen recht eindeutig. Abzuwarten bleibt, ob weitere Landesarbeitsgerichte dieser Einschätzung folgen und/oder ob das Bundesarbeitsgericht am Ende doch anders entscheidet.

4. Keine Lohnfortzahlung bei behördlich angeordneter Quarantäne gegenüber Arbeitnehmern?

Interessant im Zusammenhang mit den vorstehenden Entscheidungen ist die auch in der Presse diskutierte Entscheidung des Landgerichts Münster vom 15. April 2021 ([8 O 345/20](#)). Dieses hat das Land NRW verpflichtet, dem Fußballclub SC Paderborn das Gehalt zu erstatten, das dieser an einen Spieler gezahlt hatte, dem gegenüber behördlich Quarantäne angeordnet wurde (Absonderung). Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist diese Entscheidung deswegen interessant, da Voraussetzung für eine Erstattung nach dem Infektionsschutzgesetz NRW das Vorliegen eines Verdienstaufschlags beim Arbeitnehmer ist.

Das Landgericht Münster hat zunächst ausführlich dargelegt, warum die Verpflichtung zur Lohnfortzahlung nach dem Grundsatz „ohne Arbeit, kein Lohn“ erloschen sei. Im Anschluss hieran hat das Landgericht festgestellt, dass – abweichend von der soeben unter 3. dargestellten Situation der behördlichen Betriebsschließung – auch keine Lohnfortzahlung nach den Vorschriften des Annahmeverzugs in Betracht käme, da hierfür Voraussetzung sei,

dass der Arbeitnehmer zur vertraglich geschuldeten Leistung bereit und imstande gewesen sei. Eben dies sei aufgrund der behördlichen Absonderungsverfügung gegenüber dem Arbeitnehmer nicht der Fall gewesen. Auch eine Aufrechterhaltung des Lohnanspruchs über die Vorschrift des § 616 BGB lehnte das Landgericht Münster ab. Gem. § 616 BGB verliert ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Vergütung nicht, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit aus persönlichen Gründen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert sei. Eine „nicht erhebliche Zeit“ soll nach Auffassung des LG Münsters nur dann vorliegen, wenn der Arbeitsausfall nur einige Tage dauert, was im Falle einer zwei-wöchigen Absonderung nicht mehr der Fall sei.

Die Entscheidung des Landgerichts Münster überzeugt. Erfreulich sind die klaren Ausführungen zum Verhältnis von § 616 BGB zum Erstattungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz. Zu begrüßen sind auch die Ausführungen dazu, warum die Regeln über den Annahmeverzug im Falle einer behördlichen Absonderung nicht zur Anwendung kommen. Trotz allem kann die Entscheidung nicht als „Freifahrtschein“ für Lohnkürzungen im Falle behördlicher Absonderung oder für Ansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz gesehen werden. Zum einen steht auch hier noch die höchstrichterliche Klärung aus. Zum anderen spricht hiergegen auch, dass sich das Landgericht ausführlich mit der Frage auseinandergesetzt, ob der Spieler nicht auch „aus der Quarantäne heraus“ seine vertragliche Leistung hätte erbringen können. Eben dieser Frage dürfte im Einzelfall, gerade mit Blick auf die kürzlich eingeführte Pflicht zum Angebot auf einen Homeoffice Platz, besonders zu berücksichtigen sein.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Dr. David Sundermann unter +49 221 33660-541 oder dsundermann@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstraße 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

HAMBURG

Alter Wall 20 – 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99