



## **Praxisinfo Arbeitsrecht: Urlaubskürzung bei Kurzarbeit, keine Vergütung für Umkleidezeit, „Quarantäneanordnung“ durch den Arbeitgeber**

19. April 2021

Corona bestimmt nach wie vor die arbeitsgerichtliche Praxis. Unsere [Praxisgruppe Arbeitsrecht](#) hat für Sie wieder Entscheidungen zusammengefasst und ausgewertet, die von gesteigertem Interesse sein dürften:



### **1 Urlaubskürzung bei Kurzarbeit**

Arbeitnehmern stehen für Zeiträume, in denen sie wegen Kurzarbeit „Null“ durchgehend nicht gearbeitet haben, keine Urlaubsansprüche zu. Der Arbeitgeber kann den Jahresurlaub anteilig

kürzen, entschied das LAG Düsseldorf.

*Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urt. v. 12.03.2021 – 6 Sa 824/20; Vorinstanz Arbeitsgericht Essen, Urt. v. 06.10.2020 – 1 Ca 2155/20*

Schon nach Auffassung des EuGH aus dem Jahr 2012 steht Unionsrecht einer Kürzung des Urlaubs bei Kurzarbeit (ähnlich wie bei Teilzeitbeschäftigten) nicht entgegen, da Arbeitnehmer den Anspruch auf Jahresurlaub nur für Zeiträume tatsächlicher Arbeitsleistung erwerben. Ob die Reduzierung der Arbeitszeit auf "Null" in der Kurzarbeit auch nach deutschem Recht zum Wegfall von Urlaubsansprüchen führt, ist bislang umstritten, da Rechtsprechung des BAG fehlt. Das LAG Düsseldorf entschied nun, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, die Urlaubstage einer Mitarbeiterin, die sich mehrere Monate in Kurzarbeit befand, für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null um ein Zwölftel zu kürzen. Einer entsprechenden Vereinbarung bedarf es hierfür nicht.

Wir empfehlen in Kurzarbeitsvereinbarungen (arbeitsvertraglich oder in Betriebsvereinbarungen) dennoch vorsorglich ausdrücklich, die anteilige Reduzierung bzw. den Wegfall der Urlaubsansprüche bei Kurzarbeit zu regeln. Sollte die Reduzierung nach deutschem Recht in Anlehnung an das Urteil des LAG Düsseldorf zulässig sein, wofür vieles spricht, ist eine ausdrückliche Regelung zu empfehlen – um Transparenz zu schaffen und spätere Auseinandersetzungen zu vermeiden.

Noch nicht entschieden ist der Fall, dass nicht Kurzarbeit „0“ sondern bspw. „50%“ vereinbart sind. Da tragende Säule der Argumentation des LAG Düsseldorf wie auch des EuGH der Gedanke ist, dass der AN den Urlaub nur für Zeiträume tatsächlicher Arbeitsleistung erwirbt (da er auch nur insoweit des Erholungszwecks des Urlaubs bedürfe), könnte eine anteilige Kürzung möglich sein. Dies bleibt indes umstritten.

Wichtig: Die Kurzarbeit muss immer **wirksam vereinbart** sein. Ansonsten drohen **Rückzahlungen für die gesamte Kurzarbeitszeit** (vgl. zuletzt nur *ArbG Frankfurt (Oder), Urt. v. 10.02.2021 – Az 1 Ca 1076/20*).

Musterformulierungen, die allen Arbeitnehmern vorgelegt werden und bspw. keine Ankündigungsfrist, keine Begrenzungen des Umfangs der Kurzarbeit und keinerlei Maßgaben zur personellen Konkretisierung der Kurzarbeit aufstellen, sind daher regelmäßig unwirksam.

Arbeitgeber sollten dies zum Anlass nehmen die aktuellen Vereinbarungen zu überprüfen.

Bei der Kontrolle und Umsetzung steht Ihnen die **Praxisgruppe Arbeitsrecht** gerne zur Verfügung!

## **2 Umkleidezeit keine vergütungspflichtige Arbeitszeit**

Nutzen Arbeitnehmer dienstlich zur Verfügung gestellte Umkleidemöglichkeiten nicht, sondern ziehen sich zu Hause um, gilt das nicht als vergütungspflichtige Arbeitszeit. Das entschied das BAG mit Urteil vom 31.03.2021 und wies die Klagen zweier Wachpolizisten gegen das Land Berlin

ab.

*BAG, Urt. v. 31.03.21 – Az. 5 AZR 292/20 und 5 AZR 148/20*

Die beiden Kläger, die als angestellte Wachpolizisten im Zentralen Objektschutz (nach TV-L) tätig waren, forderten die Feststellung der Vergütungspflicht von Umkleide-, Rüst- und damit in Zusammenhang stehenden Wegezeiten. Auf Weisung des beklagten Landes mussten die Wachpolizisten ihren Dienst in angelegter Uniform mit dem Aufdruck Polizei sowie mit den persönlichen Ausrüstungsgegenständen und streifenfertiger Dienstwaffe antreten. Es war ihnen freigestellt, ob sie den Weg zur und von der Arbeit in Uniform zurücklegten und ob sie das in einer Dienststelle zur Verfügung gestellte Waffenschließfach nutzten. Sie hatten die Möglichkeit, die Zurverfügungstellung eines Spinds zu beantragen.

Das BAG entschied, dass das Umkleiden und Rüsten mit einer besonders auffälligen Dienstkleidung, persönlichen Schutzausrüstung und Dienstwaffe keine zu vergütende Arbeitszeit ist, wenn der Arbeitnehmer eine dienstlich zur Verfügung gestellte Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeit nicht nutzt, sondern für die Verrichtung dieser Tätigkeiten seinen privaten Wohnbereich wählt.

Das BAG stellte noch einmal klar, dass auch der Weg zur Arbeit - auch wenn er in Uniform angetreten werde - grundsätzlich nicht Teil der zu vergütenden Arbeitszeit sei. Die zum Zurücklegen des Wegs von der Wohnung zum Einsatzort und zurück aufgewandte Zeit zähle zur privaten Lebensführung.

### **3 Keine Vergütung nur bei Quarantäneanordnung durch das Gesundheitsamt**

Im Fall einer Quarantäneanordnung wird der Arbeitgeber nur dann von der Verpflichtung zur Zahlung der Vergütung frei, wenn **die zuständige Gesundheitsbehörde** eine Betriebsschließung oder eine Quarantäne einzelner Arbeitnehmer anordnet. Eine Anordnung durch den AG reicht nicht.

*ArbG Dortmund, Urt. v. 24.11.2020 – 5 Ca 2057/20*

Im streitigen Fall ordnete der AG gegenüber dem AN an, dass dieser nach seinem Urlaub in Österreich vom 11.3.2020 bis zum 15.3.2020 zu Hause bleiben sollte und sich in Quarantäne zu begeben habe, da Tirol durch das RKI als Risikogebiet gelistet wurde. Dieser Aufforderung kam der Kläger nach. Der AG verrechnete die durch die Quarantäne ausgefallene Arbeitszeit mit Positivsalden des Arbeitszeitkontos des Klägers und kürzte dadurch die Vergütung.

Diesem Vorgehen hat das Arbeitsgericht eine Absage erteilt. Im Fall einer Quarantäneanordnung wird der Arbeitgeber nur dann von der Verpflichtung zur Zahlung der Vergütung frei, wenn die zuständige Gesundheitsbehörde z. B. eine Betriebsschließung oder eine Quarantäne einzelner Arbeitnehmer anordnet. Eine behördliche Anordnung der Quarantäne gegenüber dem Kläger durch das zuständige Gesundheitsamt war vorliegend nicht gegeben. Eine Anordnung durch

den Arbeitgeber reiche nicht. Dies gelte selbst dann, wenn die Störung – wie im Fall des Coronavirus SARS-CoV-2 – nicht aus einer vom Arbeitgeber beeinflussbaren Gefahrensphäre stamme.

Unerheblich sei dabei, ob die Quarantäneanordnung des Arbeitgebers ermessensfehlerfrei war, weil das RKI ein Gebiet als Risikogebiet eingestuft hatte. Nach dem ArbG kann ein Vergütungsanspruch zwar abzulehnen sein, wenn ein Arbeitnehmer sehenden Auges bewusst aus vermeidbaren privaten Gründen in ein RKI-Risikogebiet fährt. Im hiesigen Sachverhalt war Tirol aber zum Zeitpunkt des Reiseantritts (11.3.2020) kein Risikogebiet.

Ordnet hingegen das Gesundheitsamt eine Quarantäne an, kann auch dies die Vergütungspflichten beeinflussen. Ob und in welchen Fällen der Arbeitnehmer den Anspruch auf Vergütungszahlung gegenüber dem Arbeitgeber behält, der sich dann die von ihm verauslagten Beträge von der zuständigen Behörde erstatten lassen kann, bedarf einer Betrachtung des jeweiligen Einzelfalls.

Auch hier unterstützt Sie die [► Praxisgruppe Arbeitsrecht](#) gerne!