

Der Neunte Senat des BAG hat ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet, um die Frage klären zu lassen, ob aus dem Unionsrecht die Verpflichtung des Arbeitgebers abzuleiten ist, einem Arbeitnehmer bezahlten Erholungsurlaub nachzugewähren, der zwar während des Urlaubs selbst nicht erkrankt ist, in dieser Zeit aber eine behördlich angeordnete häusliche Quarantäne einzuhalten hatte (PM Nr. 30/22 zu BAG, Beschluss v. 16.8.2022 – 9 AZR 76/22 (A)). Der Kläger beantragte und die Beklagte bewilligte dem Kläger Erholungsurlaub für die Zeit vom 12. bis zum 21.10.2020. Die zuständige Ordnungsbehörde beschied für den Kläger eine häusliche Quarantäne für die Zeit vom 9. bis zum 21.10.2020, weil er zu einer mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierten Person Kontakt hatte. Für die Zeit der Quarantäne war es dem Kläger untersagt, seine Wohnung ohne ausdrückliche Zustimmung des Gesundheitsamts zu verlassen und Besuch von haushaltsfremden Personen zu empfangen. Der Kläger hat die Wiedergutschrift der Urlaubstage auf seinem Urlaubskonto verlangt. Er war der Ansicht, es sei ihm nicht möglich gewesen, seinen Urlaub selbstbestimmt zu gestalten. Die Situation bei einer Quarantäneanordnung sei der infolge einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbar. Der Arbeitgeber müsse ihm deshalb entsprechend § 9 BUrlG den Urlaub nachgewähren. Für den vorlegenden Senat ist es entscheidungserheblich, ob es mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union im Einklang steht, wenn vom Arbeitnehmer beantragter und vom Arbeitgeber bewilligter Jahresurlaub, der sich mit einer nach Urlaubsbewilligung durch die zuständige Behörde angeordneten häuslichen Quarantäne zeitlich überschneidet, nach nationalem Recht nicht nachzugewähren ist, weil der betroffene Arbeitnehmer selbst nicht krank war.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Betriebsrisiko – Corona bedingte Betriebsschließung – „Lockdown“

Bei einer öffentlich-rechtlich verfügbaren vorübergehenden Betriebsschließung kommt es für die Frage, ob der Arbeitgeber das Entgeltrisiko trägt, auf den Zweck der Anordnung an. Erfolgt sie im Rahmen allgemeiner und umfassender Maßnahmen der Kontaktreduzierung zur Pandemiebekämpfung („Lockdown“), handelt es sich nicht um einen Fall des vom Arbeitgeber nach § 615 S. 3 BGB zu tragenden Betriebsrisikos, mit der Folge, dass seine Entgeltzahlungspflicht entfällt (Rn. 23).

BAG, Urteil vom 4.5.2022 – 5 AZR 366/21
(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1971-1](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Hilfsweise Anschlussberufung – Bindung an die Parteianträge – rechtliches Gehör

1. Eine Verletzung des Antragsgrundsatzes nach § 308 Abs. 1 S. 1 ZPO liegt nicht nur dann vor, wenn einer Partei ohne ihren Antrag etwas zugesprochen wird, sondern auch, wenn ihr ein Anspruch aberkannt wird, den sie nicht zur Entscheidung gestellt hat (Rn. 5).

2. Ein Verstoß gegen § 308 Abs. 1 S. 1 ZPO kann zugleich eine Verletzung des rechtlichen Gehörs zum Nachteil der hiervon betroffenen Partei darstellen (Rn. 6).

3. Eine Zurückverweisung gemäß § 72a Abs. 7 ArbGG kommt ausnahmsweise nicht in Betracht, wenn keine weitere Entscheidung in der Hauptsache mehr notwendig wird (Rn. 7).

BAG, Beschluss vom 21.7.2022 – 2 AZN 801/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1971-2](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Zustimmungseretzungsverfahren – Abgrenzung zwischen Team- und Stationsleitung nach den Tätigkeitsmerkmalen für Leitende Angestellte in der Pflege im TVöD/VKA

1. Die Tätigkeitsmerkmale für Leitende Beschäftigte in der Pflege (Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA) sind nicht nur in Krankenhäusern, sondern grundsätzlich auch in Pflegeheimen maßgebend (Rn. 24).

2. Diese Tätigkeitsmerkmale sind auch dann anzuwenden, wenn die von den Tarifvertragsparteien in Vorbemerkung Nr. 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA als „regelmäßige“ Organisationsstruktur zugrunde gelegten Hierarchieebenen – Bereich/Abteilung, Station, Gruppe/Team – in einer Einrichtung nicht vollständig vorgehalten werden. In einem solchen Fall ist durch Auslegung zu ermitteln, welche Leitungsebenen im Betrieb vorhanden sind (Rn. 25 ff.).

3. Eine Station nach Vorbemerkung Nr. 1 Buchst. b Satz 1 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA in einer anderen Einrichtung als einem Krankenhaus liegt vor, wenn die Organisation der Einheit derjenigen einer Station im Krankenhaus vergleichbar ist, d. h. organisatorisch von anderen Einheiten abgegrenzt und in gewissem Maße verselbstständigt ist (Rn. 29).

4. Mit dem Begriff der Stationsleitung in Entgeltgruppe P 12 des Teils B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA ist ein bestimmtes Berufsbild verbunden. Stationsleiterinnen in der Alten- und Krankenpflege koordinieren die pflegerischen Aufgaben, die Pflegeübergaben und die Pflegedokumentation in ihrem Bereich. Darüber hinaus haben sie die Personalführung inne, wirken an der Personal-

entwicklung mit und sind für die Qualitätssicherung zuständig (Rn. 32).

5. Für die Differenzierung zwischen einem „Team“ und einer „Station“ im Tarifsinn ist die in Vorbemerkung Nr. 1 Buchst. a Satz 2 zum Teil B Abschnitt XI Ziffer 2 der Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD/VKA jeweils genannte Anzahl der unterstellten Beschäftigten nicht geeignet. Diese dienen – zudem nur regelmäßig und nicht als starre Grenze – der Unterscheidung zwischen einem „Team“ und einem „großen Team“ sowie einer „Station“ und einer „großen Station“ (Rn. 38).

BAG, Beschluss vom 27.4.2022 – 4 ABR 25/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1971-3](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Kündigung – Kündigungsschutz – Wahlinitiator

Die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs- bzw. Wahlversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands für eine Betriebsratswahl einlädt, endet nach § 15 Abs. 3a S. 1 KSchG erst mit Bekanntgabe des Ergebnisses der Betriebsratswahl. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer nicht in den Wahlvorstand gewählt wird.

LAG Nürnberg, Urteil vom 25.2.2022 – 3 Sa 109/21
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1971-4](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

Sächsisches LAG: Arbeitsverweigerung – Beharrlichkeit – entgegenstehender Wille – Nachhaltigkeit

Ein bloß einmaliges Fernbleiben vom Dienst stellt noch keine beharrliche Arbeitsverweigerung iSv. § 626 BGB dar.

Sächsisches LAG, Urteil vom 18.3.2022 – 4 Sa 58/20
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1971-5](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de