

Auch die ordentliche Zivilgerichtsbarkeit hat immer wieder über arbeitsrechtlich interessante Sachverhalte zu entscheiden, so jüngst der 11. Zivilsenat des OLG Hamm mit Urteil vom 29.10.2021 zum Az. 11 U 60/21. Das Gericht urteilte, dass einem Profifußballer für die Zeit einer häuslichen Quarantäne ein arbeitsrechtlicher Vergütungsanspruch gem. § 611a BGB gegen den ihn beschäftigenden Verein, seinen Arbeitgeber, zustehe, wenn der Spieler nach der Einstellung des regulären Spiel- und Trainingsbetriebs einen vom Verein vorgegebenen häuslichen Trainingsplan zu befolgen habe. Doch selbst wenn davon auszugehen sei, dass der Fußballer während einer 14-tägigen Quarantänezeit seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung ganz oder teilweise nicht erbringen können, so stehe ihm im Zweifel ein Vergütungsanspruch gem. § 615 S. 3 i.V. m. S. 1 oder § 616 BGB zu. Die Klägerin beehrte von dem beklagten Land die Erstattung der Leistungen und Rentenversicherungsbeiträge, die sie an den Spieler bzw. die Rentenversicherung gezahlt habe nach § 56 Abs. 1, Abs. 5 IfSG. Ein Vergütungsanspruch des Spielers gegen die Klägerin habe während der Quarantänezeit gemäß dem Grundsatz „Keine Leistung ohne Gegenleistung“ gerade nicht bestanden. Dem folgte der entscheidende Senat des OLG nicht und hob das klagestattgebende Urteil des LG auf. Der Klägerin stehe kein Anspruch gegen das beklagte Land aus § 56 Abs. 5 S. 2 IfSG i.V. m. §§ 30 Abs. 1 S. 2, 56 Abs. 1 S. 1 und 2, Abs. 2 und Abs. 5 S. 1 IfSG auf Erstattung des von ihr an ihren Spieler gezahlten Nettogehalts und für diesen entrichteten Rentenversicherungsbeitrages zu, da die Klägerin nicht schlüssig dargelegt und nachgewiesen habe, dass dem Spieler für den Zeitraum der Quarantäneanordnung nicht sein vertraglich vereinbarter Verdienstanspruch zustand, weil er die von ihm vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbrachte. Die Grundlagen der Entscheidung, insbesondere die Ausführungen zu einer näheren Bestimmung einer Arbeitsleistung in häuslicher Quarantäne sowie die rechtliche Würdigung erscheinen auch für weitere (Erstattungs-)Sachverhalte beachtenswert.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Betriebsrisiko – Corona bedingte Betriebsschließung – „Lockdown“

1. Mit § 615 Satz 3 BGB hat der Gesetzgeber klargestellt, dass in Fällen, in denen dem Arbeitgeber die Annahme der Arbeitsleistung wegen einer Störung des Arbeitssubstrats nicht möglich ist, er aber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt, der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers nicht unmittelbar aus § 615 Satz 1 BGB, sondern über dessen in Satz 3 angeordneter entsprechender Anwendung aufrechterhalten bleibt (Rn. 19).

2. Ob der Arbeitgeber das Entgeltisiko bei einer zur Bekämpfung der Corona-Pandemie öffentlich-rechtlich verfügten vorübergehenden Betriebsschließung trägt, richtet sich nach dem Zweck der Maßnahme (Rn. 32).

a) Zielt diese darauf ab, einem im Betrieb des Arbeitgebers – etwa durch die von ihm gewählten Produktionsmethoden oder die von ihm zu verantwortenden Arbeitsbedingungen – angelegten besonderen Infektionsrisiko zu begegnen, trifft den Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls mit der Folge, dass er nach § 615 Satz 3 iVm. Satz 1 BGB zur Entgeltzahlung verpflichtet ist (Rn. 33).

b) Erfolgt dagegen die Betriebsschließung im Rahmen allgemeiner Maßnahmen staatlicher Stellen zur Pandemiebekämpfung, mit denen betriebsübergreifend zum Schutz der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen infolge von SARS-CoV-2-Infektionen die sozialen Kontakte auf ein Minimum reduziert und nahezu flächendeckend alle nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendigen Einrichtungen geschlossen werden, trägt der Arbeitgeber nicht

das Risiko des Arbeitsausfalls. In einem solchen Fall ist die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung Folge eines hoheitlichen Eingriffs zur Bekämpfung einer die Gesellschaft insgesamt treffenden Gefahrenlage (Rn. 34 ff.).

BAG, Urteil vom 13.10.2021 – 5 AZR 211/21

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-179-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Überstundenvergütung – Betriebsvereinbarungen zur Dauer der Arbeitszeit und zu Arbeitszeitkonten – Weihnachts- und Urlaubsgeld – Betriebsvereinbarungsoffenheit

1. Die Arbeitsvertragsparteien können vertragliche Ansprüche, zu denen Ansprüche aus betrieblicher Übung zählen, dahingehend gestalten, dass sie einer Änderung durch betriebliche Normen unterliegen. Eine solche betriebsvereinbarungsoffene Gestaltung der Arbeitsbedingungen kann ausdrücklich oder konkludent erfolgen (Rn. 58).

2. Sieht eine arbeitsvertragliche Klausel die Zahlung eines „zusätzlichen Urlaubsgelds nach den betrieblichen Regeln“ vor, ist für den Arbeitnehmer hinreichend erkennbar, dass insoweit im Betrieb einheitliche Vertragsbedingungen gelten sollen. Einer solchen Klausel begegnen im Hinblick auf das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB keine Bedenken. Ein unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung entstehender vertraglicher Anspruch auf Gewährung eines Urlaubsgelds ist mit dieser Klausel ausdrücklich betriebsvereinbarungsoffen gestaltet (Rn. 59).

BAG, Urteil vom 17.8.2021 – 1 AZR 50/20

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-179-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Baubetrieb – Herstellung und Montage von mobilen Trennwänden

1. Mobile Trennwände, mit denen ein Raum in kleinere Einheiten unterteilt werden kann, sind keine Fertigbauteile iSv. § 1 Abs. 2 Abschn. V Nr. 13 der Verfahrenstarifverträge des Baugewerbes. Sie sind kein Ersatz für Trennwände, die in der herkömmlichen Arbeitsweise am Bau erstellt werden, etwa als gemauerte oder als Trockenbauwände (Rn. 16 ff.).

2. Um Trocken- und Montagebauarbeiten iSv. § 1 Abs. 2 Abschn. V Nr. 37 der Verfahrenstarifverträge des Baugewerbes handelt es sich nur dann, wenn die Montage von Fertigteilen der Tätigkeitsschwerpunkt des Betriebs ist. Die tariflichen Voraussetzungen sind nicht erfüllt, wenn die überwiegende betriebliche Arbeitszeit auf die Herstellung der Fertigteile entfällt (Rn. 26).

BAG, Urteil vom 8.9.2021 –

10 AZR 104/19

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-179-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Organisation des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes – Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats

Die betriebsübergreifende Übertragung von Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf bestimmte Arbeitnehmergruppen und zentrale Abteilungen führt nicht zu einer originären Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 10.9.2021 –

4 TaBV 29/19

(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-179-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)