



Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu unserem Newsletter für September 2021 unserer auf das Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei, **BECK.Kanzlei für Arbeitsrecht**. Auch in diesem Monat werden wir Sie über aktuelle Entscheidungen und Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

Im ersten Teil befasste sich das Arbeitsgericht Aachen in einer aktuellen Entscheidung mit der Frage der Entgeltfortzahlung bei Quarantäne.

Im zweiten Teil erläutern wir eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin, in der die Sachgrundbefristung wegen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs in einem Forschungsprojekt diskutiert wird.

In den Tipps im September 2021 wird der Sachgrund der Vertretung eines anderen Arbeitnehmers gem. § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG näher vorgestellt.

Inhalt

1. **Entgeltfortzahlung bei Quarantäne?**

(Arbeitsgericht Aachen vom 30.03.2021 – 1 Ca 3196/20)

2. **Sachgrundbefristung wegen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs in einem Forschungsprojekt**

(LAG Berlin-Brandenburg vom 06.05.2021 – 5 Sa 1572/20)

3. **Tipps: Befristung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers**

Entgeltfortzahlung bei Quarantäne? (Arbeitsgericht Aachen vom 30.03.2021 – 1 Ca 3196/20)

Während der Corona-Pandemie kam es häufig vor, dass sich Arbeitnehmer aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne zu Hause aufhalten mussten und somit nicht die betrieblichen Räumlichkeiten ihres Arbeitgebers betreten durften.

Kann der Arbeitnehmer von zu Hause aus seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit nicht erbringen, da er z.B. als Lagerarbeiter oder gewerblicher Mitarbeiter in der Produktion beschäftigt ist, sieht § 56 IfSG (Infektionsschutzgesetz) einen Entschädigungsanspruch vor.

Fraglich ist jedoch, ob dieser Entschädigungsanspruch auch dann greift, wenn der Mitarbeiter gleichzeitig arbeitsunfähig erkrankt ist.

Mit dieser Frage musste sich das Arbeitsgericht Aachen in einer aktuellen Entscheidung befassen

(Urteil vom 30.03.2021 – 1 Ca 3196/20).



Beispiel

Arbeitnehmer A suchte im Mai 2020 wegen Kopf- und Magenschmerzen seinen Hausarzt auf. Dieser stellte die Arbeitsunfähigkeit fest, führte einen Corona-Test durch und meldete dies gegenüber dem zuständigen Gesundheitsamt.

Die Behörde ordnete wenige Tage später gegenüber A Quarantäne an. Der Corona-Test fiel im Nachhinein negativ aus.

Arbeitgeber B zog daraufhin die geleistete Entgeltfortzahlung von der Folgeabrechnung wieder ab und brachte stattdessen eine (geringere) Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG zur Auszahlung.

Nach Ansicht von B verdrängt bei einem Zusammentreffen von Quarantäne und Erkrankung der Anspruch nach dem Infektionsschutzgesetz den Entgeltfortzahlungsanspruch nach EFZG.

Nachdem A sich hiermit nicht abfinden möchte, klagt er vor dem zuständigen Arbeitsgericht auf die ihm nach seiner Ansicht zustehende Entgelt-differenz.

Wie wird das Arbeitsgericht entscheiden?

Entschädigung nach § 56 IfSG

Das IfSG erlaubt auf Grundlage der §§ 28 ff. IfSG bereits bei Vorliegen eines **Corona-Verdachts** (bspw. Fieber, trockener Husten, Kontakt mit einer infizierten Person) die Anordnung notwendiger Schutzmaßnahmen gegen Ansteckungs- und Krankheitsverdächtige.

Dies führte während der bisherigen Corona-Pandemie nicht selten zur Anordnung einer **vorsorglichen Quarantäne** nach § 30 Abs. 1 Satz 2 IfSG mit Verbot der Ausübung einer Erwerbstätigkeit nach § 31 Satz 1 IfSG.

Ist es einem Arbeitnehmer aufgrund einer behördlichen Anordnung verboten, seiner Erwerbstätigkeit nachzugehen, hat der Gesetzgeber mit § 56 Abs. 1 IfSG einen **öffentlich-rechtlichen Anspruch auf Entschädigung in Geld** in Höhe des Arbeitsentgelts geregelt.

Anspruchsvoraussetzung ist zunächst, dass der Mitarbeiter Betroffener einer behördlich angeordneten Quarantänemaßnahme oder eines beruflichen Tätigkeitsverbotes ist, wobei die Maßnahme von der jeweils zuständigen Landesbehörde durch Verwaltungsakt angeordnet worden sein muss. Hat sich der Arbeitnehmer hingegen allein auf **Weisung seines Hausarztes** oder einer **allgemeinen Empfehlung in Selbstisolation** begeben, kommt ein Entschädigungsanspruch **nicht in Betracht**.

Anspruchsvoraussetzungen des § 56 IfSG

Zudem muss der Betroffene durch die angeordnete Maßnahme einen **Verdienstausfall** erleiden; dieser muss zudem allein auf der durch die Behörde verordneten Quarantänemaßnahme beruhen.

Der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG besteht hingegen **nicht**, soweit der Arbeitgeber bereits **anderweitig** gesetzlich zur **Lohnfortzahlung** verpflichtet ist; der Entschädigungsanspruch nach Infektionsschutzgesetz ist insoweit **subsidiär**.

Die **Höhe des Entschädigungsanspruch** bemisst sich nach dem **Netto-Arbeitsentgelt**, § 56 Abs. 3 Satz 1 IfSG, wobei der Entschädigungsanspruch vom **Arbeitgeber** an den Arbeitnehmer auszu zahlen ist.

Der Arbeitgeber hat wiederum gemäß § 56 Abs. 5 IfSG einen **Regressanspruch** gegenüber der zuständigen Gesundheitsbehörde in Höhe des an den Arbeitnehmer ausgezahlten Betrages.

Arbeitsgericht Aachen vom 30.03.2021 – 1 Ca 3196/20

Das Arbeitsgericht Aachen hat der Klage des Arbeitnehmers auf Zahlung des Differenzbetrages statt- und ihm damit Recht gegeben.

Nach Ansicht der Richter habe die angeordnete Quarantäne den Entgeltfortzahlungsanspruch des arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeiters **nicht ausgeschlossen**.

Zwar besteht beim Entgeltfortzahlungsanspruch wegen Arbeitsunfähigkeit der Grundsatz der sog. „**Mono-Kausalität**“, wonach die Arbeitsunfähigkeit die **einzige Ursache** für den Wegfall des Arbeitsentgeltanspruches voraussetze.

Diese Voraussetzung lag vorliegend jedoch vor, da der Arzt die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters aufgrund der **Kopf- und Magenschmerzen** attestiert hatte.

Der **Entschädigungsanspruch** nach § 56 Abs. 1 IfSG bestehe hingegen **gerade nicht** für **arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiter**, sondern nur für **Ausscheider, Ansteckungs- und Krankheitsverdächtige**.

Nur bei diesen Genannten, bei denen der Verdienst gerade aufgrund einer **infektionsschutzrechtlichen Maßnahme** entfalle, müsse auf die **subsidiäre Regelung** des Infektionsschutzgesetzes zurückgegriffen werden.



Hinweis

Das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen liegt damit genau auf der Linie der derzeit herrschenden Auffassung, dass der Anspruch auf Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall **nachgelagert** ist.

Sachgrundbefristung wegen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs in einem Forschungsprojekt
(LAG Berlin-Brandenburg vom 06.05.2021 – 5 Sa 1572/20)

Eine kalendermäßige Befristung ist grundsätzlich als **sachgrundlose** oder aber als **Befristung mit Sachgrund** denkbar.

Die **sachgrundlose Befristung** ist nur bis zu einer Dauer von **zwei Jahren** zulässig, wobei bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren höchstens eine **dreimalige Verlängerung** vorgenommen werden kann. Zudem darf zwischen dem Arbeitnehmer und demselben Arbeitgeber **nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis** bestanden haben, § 14 Abs. 2 TzBfG.

Diese strengen Voraussetzungen (insbesondere Höchstdauer von zwei Jahren sowie schädliche Vorbeschäftigung) spielen dann **keine Rolle**, wenn ein **anerkannter Sachgrund** gem. § 14 Abs. 1 TzBfG die Befristung rechtfertigt.

Insbesondere bei der **Projektbefristung** gem. § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG stellt sich jedoch immer wieder die Frage, wann ein **betrieblicher Bedarf** an der Arbeitsleistung **nur vorübergehend** und gerade nicht dauerhaft ist; zudem stellt sich die Frage, ob auch bei der Sachgrundbefristung eine **zeitliche Höchstgrenze** zu beachten ist.

Mit beiden Fragen hat sich das LAG Berlin-Brandenburg in seiner aktuellen Entscheidung vom 06.05.2021 befasst (Aktenzeichen 5 Sa 1572/20).



Beispiel

Arbeitnehmerin A ist auf Grundlage mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse seit dem 01.01.2009, zuletzt aufgrund eines bis zum 31.03.2022 befristeten Arbeitsvertrages bei Unternehmen U, einer Einrichtung der Universitätsmedizin, in verschiedenen drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten als Studienassistentin (Study Nurse) beschäftigt.

Seit Beginn ihrer Tätigkeit hat A durchgehend im Wesentlichen gleichartige Tätigkeiten (Screening, Verwaltung, Funktionsdiagnostik) erbracht, wobei sie im Jahr 2018 eine Zusatzqualifikation erwarb, die sie in den letzten beiden Projekten benötigte.

A ist der Auffassung, dass kein wirksamer Sachgrund in Form eines nur vorübergehenden Einsatzes gegeben ist; im Übrigen geht sie davon aus, dass die lange Dauer der Tätigkeit seit ca. 12 Jahren die Befristung unzulässig macht. Da U

diese Auffassung nicht teilt, erhebt sie beim zuständigen Arbeitsgericht Entfristungsklage und möchte die Wirksamkeit der Befristung überprüfen lassen.

Wie werden die Richter entscheiden?

Projektbefristung

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages ist gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gegeben, wenn der **betriebliche Bedarf** an der Arbeitsleistung **nur vorübergehend** besteht.

Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann sowohl durch einen **vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens** im Bereich der **Daueraufgaben** des Arbeitgebers entstehen als auch durch die **Übernahme eines Projekts** oder einer **Zusatzaufgabe**, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht.

Die Mitwirkung eines Arbeitnehmers an einem zeitlich begrenzten Projekt ist nicht gegeben bei Tätigkeiten, die der Arbeitgeber im Rahmen des von ihm verfolgten Betriebszwecks **dauerhaft wahrnimmt** oder zu deren Durchführung er **verpflichtet** ist.

Allein aus dem Umstand, dass der Arbeitgeber ständig in erheblichem Umfang Projekte durchführt, ergibt sich nicht zwangsläufig, dass es sich hierbei um Daueraufgaben handelt; Entscheidend ist vielmehr, ob die Tätigkeiten im Rahmen des Betriebszwecks ihrer Art nach im Wesentlichen **unverändert** und **kontinuierlich anfallen**.

LAG Berlin-Brandenburg vom 06.05.2021 – 5 Sa 1572/20

Die Richter des LAG Berlin-Brandenburg haben im Ergebnis die Frage nicht beantwortet, ob im Falle der Mitarbeiterin in der Einrichtung der Universitätsmedizin der Sachgrund des nur vorübergehenden Arbeitsbedarfes erfüllt war, da aus Sicht des Gerichts in jedem Fall ein **institutioneller Rechtsmissbrauch** (siehe unten) vorlag.

Dennoch signalisierten die Richter, dass der Sachgrund gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG wohl nicht gegeben war.

Obwohl die Beschäftigungsmöglichkeiten für Study Nurses von Drittmitteln abhängen, deren Bewilligung möglicherweise nicht vorhersehbar ist und obwohl Study Nurses innerhalb der Projektlaufzeiten nur begrenzt eingesetzt werden und in verschiedenen Fachbereichen für den Projekteinsatz Zusatzqualifikationen erforderlich sind, kann grundsätzlich dennoch von einem **planbaren Personalbedarf** ausgegangen werden, weshalb von **Daueraufgaben des Arbeitgebers** ausgegangen werden kann.

Dennoch scheiterte die Befristung nicht mangels Vorliegen eines Sachgrundes, sondern vielmehr an der Gesamtdauer der einzelnen Befristungen von mehr als 12 Jahren. Dies aus folgenden Gründen:

Befristungskontrolle des Bundesarbeitsgerichts

In einem wegweisenden Urteil des BAG vom 26.10.2016 (Aktenzeichen 7 AZR 135/15) stellte das BAG erstmals Grundsätze auf, wann eine umfassende gerichtliche Kontrolle einer Befristung mit Sachgrund nach den Grundsätzen des **institutionellen Rechtsmissbrauchs** regelmäßig geboten ist.

Dies ist der Fall, wenn die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse

- **8 Jahre** überschreitet **oder** mehr als **12 Verlängerungen** vereinbart wurden bzw.
- **6 Jahre** überschreitet **und** mehr als **9 Verlängerungen** vereinbart wurden.

Unter diesen Voraussetzungen hängt es von weiteren, zunächst vom **Arbeitnehmer** vorzutragenden Umständen ab, ob ein Missbrauch der Befristungsmöglichkeit anzunehmen ist.

Indizierter Rechtsmissbrauch

Von einem **indizierten Rechtsmissbrauch** ist auszugehen, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses

- **10 Jahre** überschreitet **oder** mehr als **15 Verlängerungen** vereinbart wurden bzw.
- **8 Jahre** überschreitet **und** mehr als **12 Verlängerungen** vereinbart wurden.

Werden diese Grenzen überschritten, obliegt es dem **Arbeitgeber**, den Rechtsmissbrauch durch die Angabe besonderer Gründe zu **entkräften**.

LAG Berlin-Brandenburg vom 06.05.2021 – 5 Sa 1572/20

Das LAG Berlin-Brandenburg legte diese Grundsätze des Bundesarbeitsgericht zugrunde und entschied, dass im zu beurteilenden Fall **selbst bei Vorliegen eines Sachgrundes** nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG es dem Arbeitgeber aus Gründen des Rechtsmissbrauchs **verwehrt** sei, sich auf diesen zu berufen.

Dies wurde damit begründet, dass die vom Bundesarbeitsgericht definierten Grenzwerte vorliegend in **besonders gravierendem Ausmaß** überschritten worden sind. Zwischen den Parteien bestanden seit 2009 durchgehend aneinander gereihte Arbeitsverhältnisse, die sich zusammen genommen bis zum geplanten Endtermin im März 2022 auf einen Zeitraum von **über 12 Jahre** erstreckten.

Aus diesem Grund war der institutionelle Rechtsmissbrauch zunächst **indiziert**.

Arbeitgeber konnte die Indizien für Rechtsmissbrauch nicht entkräften

Schließlich betonten die Richter, dass es **keine Umstände** gäbe, die das für den Rechtsmissbrauch sprechende Indiz **entkräften** könnten.

Die Mitarbeiterin war **durchweg in Forschungsprojekten** als Study Nurse eingesetzt, wobei ihr Einsatz mit im Wesentlichen **gleichartigen Tätigkeiten** erfolgt ist.

Dass die im Wesentlichen gleichartige Tätigkeit als Study Nurse in **verschiedenen Projekten** erbracht wurde, sei für sich **nicht geeignet**, das Indiz dafür zu entkräften, dass dem Arbeitgeber die **unbefristete Beschäftigung** der Mitarbeiterin nicht möglich sei.

Die Mitarbeiterin konnte nach Beginn ihres Einsatzes im vorletzten Projekt die **erforderliche Zusatzqualifikation** erwerben, was darauf hindeute, dass es ihr auch in einem **unbefristeten Arbeitsverhältnis** möglich sei, eine **benötigte Zusatzqualifikation** zu erwerben.

Demgegenüber lägen **keine Anhaltspunkte** dafür vor, dass die vom Arbeitgeber angeführten Qualifikationsanforderungen und Aufgabenstellungen in anderen Projektbereichen so gelagert wären, dass sie eine Beschäftigung als Study Nurse vor Erwerb der dafür benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten **ausschließen**.



Hinweis

Selbst wenn an sich ein geeigneter Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses vorliegt, sollte **immer darauf geachtet** werden, dass die dargestellten **zeitlichen Grenzen** und/oder

die **Anzahl der Befristungen** nicht überschritten werden. Sollte dies dennoch der Fall sein, benötigt der Arbeitgeber **sehr gute Argumente**, weshalb die **Befristung** ausnahmsweise **dennoch notwendig** gewesen sein soll.

 Tipps: Befristung zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers

Eine **sachgrundlose** Befristung kann für maximal zwei Jahre abgeschlossen werden. In dieser Zeit darf die Befristung maximal drei Mal verlängert werden und der Arbeitnehmer darf zuvor nicht für denselben Arbeitgeber tätig geworden sein. Diese Einschränkungen sind der Preis, dass keine Begründung (sprich: Sachgrund) für die Befristung vorgebracht werden muss.

Ist hingegen ein Sachgrund für die Befristung vorhanden, kann der Befristungszeitraum wesentlich länger sein und es sind auch häufigere Verlängerungen als drei Mal zulässig.

Die anerkannten Sachgründe sind (nicht abschließend) in § 14 Abs. 1 TzBfG normiert.

In den Tipps im September 2021 wird der Sachgrund der **Vertretung eines anderen Arbeitnehmers** gem. § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG näher vorgestellt.

Vertretung eines anderen Arbeitnehmers

Nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird.

Der Grund für die Befristung liegt darin, dass der Arbeitgeber bereits zu einem **vorübergehend ausfallenden Mitarbeiter** in einem Rechtsverhältnis steht und mit der **Rückkehr dieses Mitarbeiters rechnet**.

Damit besteht für die Wahrnehmung der an sich dem ausfallenden Mitarbeiter obliegenden Arbeitsaufgaben durch eine Vertretungskraft von vornherein **nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis** (BAG vom 11.02.2015 – 7 AZR 113/13).

Die Vertretung **erkrankter**, im **Urlaub befindlicher** oder aus **anderen Gründen** vorübergehend an der Arbeitsleistung verhaltener Arbeitnehmer gehört zu den typischen, allgemein anerkannten sachlichen Gründen für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge.

Prognose des Arbeitgebers

Teil des Sachgrundes ist eine **Prognose des Arbeitgebers** über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs nach Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters (BAG vom 24.08.2016 – 7 AZR 41/15).

Diese Prognose muss sich nur auf den **Wegfall des Vertretungsbedarfs** durch die zu erwartende Rückkehr des zu vertretenden Mitarbeiters, **nicht** aber auch auf den **Zeitpunkt dieser Rückkehr** und damit auf die **Dauer des Vertretungsbedarfs** erstrecken.

Der Arbeitgeber kann regelmäßig auch bei **wiederholten Befristungen** nach **fortbestehender Arbeitsunfähigkeit** des zu vertretenden Arbeitnehmers von dessen Rückkehr ausgehen.

Nur wenn der Arbeitgeber aufgrund ihm **vorliegender Informationen erhebliche Zweifel** daran haben muss, dass die zu vertretende Stammkraft **überhaupt wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren** wird, kann dies dafür sprechen, der Sachgrund der Vertretung sei **lediglich vorge-schoben** (BAG vom 25.03.2009 - 7 AZR 34/08).

Personalreserve nicht erforderlich – jedoch keine Dauervertretung

Das **Fehlen einer Personalreserve** schließt den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages zur Vertretung eines aufgefallenen Mitarbeiters nicht aus. Der Arbeitgeber ist also **nicht gezwungen**, bei ständig auftretendem Vertretungsbedarf einen **Personalpool** – z.B. in Form von unbefristet angestellten Springern – **einzurichten** (BAG vom 06.10.2010 - 7 AZR 397/09).

Eine **Dauervertretung** (z.B. als Springer) ist jedoch **unzulässig**. Eine solche ist gegeben, wenn bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags eine **über den Endtermin** der Befristung hinausgehende **Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers** vorgesehen ist.

Mittelbare Vertretung zulässig

Der befristet zur Vertretung eingestellte Arbeitnehmer kann die vorübergehend ausfallende Stammkraft **unmittelbar vertreten** und die von ihr bislang ausgeübten Tätigkeiten erledigen (**unmittelbare Vertretung**).

Der Sachgrund ist aber auch gegeben, wenn der Vertreter nicht unmittelbar die Aufgaben des vertretenen Mitarbeiters übernimmt, sondern die Aufgaben des ausfallenden Mitarbeiters durch **Umverteilung von einem anderen Arbeitnehmer** oder **mehreren anderen Arbeitnehmern** ausgeübt werden und deren Aufgaben

dem Vertreter übertragen werden (**mittelbare Vertretung**; BAG vom 24.08.2016 – 7 AZR 41/15).

Ob und wie der Arbeitgeber anlässlich der befristeten Einstellung die Arbeitsaufgaben umverteilt, ist unerheblich. Es genügt insoweit ein **ursächlicher Zusammenhang zwischen Vertretungsbedarf und befristeter Einstellung** der Vertretungskraft, der in einem möglichen arbeitsgerichtlichen Verfahren vom Arbeitgeber darzulegen ist (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 14 TzBfG, Rdn. 37).

Kontakt:



Rechtsanwälte Beck und Schwanke PartGmbH
Nordostpark 16
90411 Nürnberg

Telefon: +49 911 49 52 02 - 0
Telefax: +49 911 49 52 02 - 99
www.arbeitsrecht-beck.de
info@arbeitsrecht-beck.de