

Rundschreiben 02/2020

Thema: Corona – Folgen für das Arbeitsverhältnis/ Arbeitsrecht

Einleitung:

Durch den Corona-Virus (COVID-19) kann das Arbeitsverhältnis in vielfacher Weise betroffen werden:

Arbeitgeber können Betriebe vorsorglich schließen, Behörden können Beschäftigungsverbote anordnen, der Arbeitnehmer erscheint aus Angst vor einer Infektion nicht zur Arbeit etc. Welche Folgen hat das auf das Arbeitsverhältnis und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers? Nachfolgend sollen kurz einige Fallgruppen hierzu aufgegriffen werden:

1. Der Arbeitgeber stellt den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung frei:

Wenn der Arbeitgeber aus eigener Veranlassung den Betrieb schließt und/oder einzelne Arbeitnehmer aus Sorge vor einer Infektion freistellt gilt folgendes:

Der freigestellte Arbeitnehmer hat auch in der Freistellung den Anspruch auf Vergütung, § 615 BGB, ohne dass er seine Arbeitsleistung erbringen müsste. Soweit eine Arbeitserbringung, z.B. über das Homeoffice möglich ist, muss diese Arbeitsleistung aber erbracht werden.

2. Der Arbeitnehmer erscheint nicht zur Arbeit:

Wenn der Arbeitnehmer aus Angst vor einer Infektion, z.B. durch die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, zu Hause bleibt gilt folgendes:

Der Arbeitnehmer verliert seinen Vergütungsanspruch. Der Arbeitgeber braucht also für diese Zeit keinen Lohn zahlen.

3. Der Arbeitgeber kann keine Arbeit anbieten:

Wenn der Arbeitgeber aufgrund von Arbeitsmangel, sei es, weil Aufträge fehlen oder Absatzmöglichkeiten nicht bestehen, sei es, weil erforderliche Vorprodukte nicht mehr angeliefert werden, so gilt folgendes:

Die Arbeitnehmer müssen zur Arbeit erscheinen. Wenn tatsächlich keine Arbeit möglich ist und der Arbeitgeber deshalb seine Mitarbeiter nach Hause schickt, trägt der Arbeitgeber das sog. „Wirtschaftsrisiko“. Er muss deshalb auch für diese Zeit den Lohn bezahlen.

Der Arbeitgeber kann hier Kurzarbeit einführen. Dies muss bei der Agentur für Arbeit angezeigt werden.

4. Der Arbeitnehmer erkrankt:

Bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers durch eine Corona-Infektion trägt zunächst einmal der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen für sechs Wochen.

Allerdings können die Behörden in einem solchen Fall nach § 31 Satz 2 IfSG ein Beschäftigungsverbot anordnen. In diesem Falle besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG: Der Arbeitnehmer erhält in Höhe seines Verdienstaufschlags für die Dauer von sechs Wochen eine Entschädigung, die dem Arbeitsentgelt entspricht. Diese Entschädigung ist gegenüber der Entgeltfortzahlung vorrangig. Da der Arbeitgeber in Vorleistung tritt, erhält er auf Antrag von der zuständigen Behörde die Lohnzahlung auf Antrag erstattet. Sollte ausnahmsweise der Arbeitgeber nicht in Vorleistung getreten sein, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung, die dann der Arbeitnehmer aber auch beantragen muss.

5. Beim Arbeitnehmer besteht der Verdacht einer Ansteckung mit dem Corona-Virus:

Bei einem behördlich angeordneten Tätigkeitsverbot besteht hier wiederum der Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz.

6. Die Behörden schließen den Betrieb:

In diesen Fällen ist nach dem so genannten „Betriebsrisiko“ zu entscheiden: Handelt es sich um ein Risiko, das die Eigenart des Betriebs mit sich bringt, trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko und müsste den Lohn weiter bezahlen. Allgemeine Gefahren, z. B. Aufstände, Kriege etc. fallen dabei nicht in den Risikobereich des Betriebs. Diese Einschätzung gilt grundsätzlich auch für Epidemien. Wie Gerichte dies einschätzen werden, kann nicht sicher vorhergesagt werden. Es ist deshalb anzuraten, in solchen Fällen die Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG anzumelden.

7. Hat der Arbeitnehmer einen Vergütungsanspruch nach § 616 Satz 1 BGB?

Nach § 616 Satz 1 BGB wird der Arbeitnehmer „des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“.

Wenn der Arbeitnehmer selbst an dem Corona-Virus erkrankt ist, könnte ein solcher in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund ohne dessen Verschulden vorliegen. Dann wäre ein Lohnanspruch nach § 616 Satz 1 BGB vorrangig und eine Entschädigung käme nicht in Betracht.

Verhängen die Behörden ein Tätigkeitsverbot, das nicht auf einzelne Arbeitnehmer wegen deren Erkrankung beschränkt ist, sondern für den gesamten Betrieb, ist § 616 Satz 1 BGB zu Gunsten des Arbeitnehmers nicht anzuwenden. Dies hat zur Folge, dass dann der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG vorrangig ist.

8. Zusammenfassung:

Im Ergebnis muss man also jeden einzelnen Fall konkret betrachten. Anzuraten ist, in jedem Falle keine Entgeltfortzahlung zu leisten, sondern lediglich in Vorleistung für den Entschädigungsanspruch zu treten und einen Antrag auf Erstattung bei der zuständigen Behörde (Bezirksregierung) zu stellen (siehe auch:

https://www.regierung.niederbayern.bayern.de/aufgabenbereiche/5g/rechtsfragen/entschaedigung_ifsg/index.php)