



Leitfaden: Coronavirus und Arbeitsrecht

Eine Information des bbi
erstellt von Rechtsanwältin Dagmar Laubscher-Tietze

Allgemeines

Die Corona-Epidemie fordert Wirtschaft, Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Es ergeben sich zahlreiche rechtliche Fragestellungen. Teilweise sind neue – auch nur temporäre Sonder-Regelungen – erlassen worden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind besonders gefordert. Die wesentlichen einschlägigen Fragestellungen aus dem Arbeitsrecht sollen nachstehend beantwortet werden:

Allgemeine Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Fürsorgepflichten des Arbeitgebers bei Corona

Gegenüber Arbeitnehmern haben Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht, die sie insbesondere auch zum Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeiter verpflichtet. Entsprechendes ergibt sich auch aus einschlägigen gesetzlichen Regelungen, wie z.B. dem Arbeitsschutzgesetz.

Ohne Verdachtsfälle oder nachgewiesene Infektionen traf einen Arbeitgeber bislang nur die allgemeine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht. Aufgrund der „Corona-Situation“ sollten Arbeitgeber jedoch auch zusätzliche praktische Maßnahmen ergreifen, um ihren arbeitsrechtlichen Schutzpflichten nachzukommen.

Praktische Maßnahmen, die Arbeitgeber bislang präventiv ergreifen sollten, sind beispielsweise die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln an geeigneten Standorten (Eingang, Toiletten), Hinweise zu deren Benutzung und verstärktes Hinwirken auf die Einhaltung der Hygienestandards.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und der Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Dr. Stefan Hussy, haben dazu am 16.04.2020 den Arbeitsschutzstandard COVID 19 vorgestellt, den Arbeitgeber derzeit beachten und dessen Anpassung diese im Auge behalten sollten.

(<https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/einheitlicher-arbeitsschutz-gegen-coronavirus.html>).

Die Verantwortung für die Umsetzung notwendiger Infektionsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber hat sich hierbei von den Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten beraten zu lassen sowie mit den betrieblichen Interessenvertretungen abzustimmen.

Bei Maßnahmen des Ordnungsverhaltens sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist gegebenenfalls das zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten. Über die eingeleiteten Präventions- und Arbeitsschutzmaßnahmen ist eine umfassende Kommunikation im Betrieb sicherzustellen, wobei Schutzmaßnahmen zu erklären sind und Hinweise verständlich sein sollten. Hilfreich für Unterweisungen sind auch die Informationen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.

Schon immer galt, dass ein Arbeitgeber, der Kenntnis von der Erkrankung eines Mitarbeiters hat, diesen nach Hause schicken soll, insbesondere wenn dadurch auch weitere Mitarbeiter gefährdet werden.

Grundsätzlich zulässig erscheint die Frage, ob ein Mitarbeiter zu einer erkrankten Person Kontakt hatte oder sich an einem Ort aufgehalten hat, für den eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes bestand oder das in einem vom RKI ausgewiesenen Risikogebiet liegt. Nur so kann ein Arbeitgeber seiner Pflicht nachkommen, die zum Schutz der anderen Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Eine damit verbundene Erhebung und Verarbeitung personenbezogener (Gesundheits-)Daten ist nach Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe c, 9 Absatz 1 Buchstabe b DSGVO in Verbindung mit §§ 26 Absatz 3, Satz 1, 22 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe b BDSG gerechtfertigt.

Kehren Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet in den Betrieb zurück, wird die Meinung vertreten, dass ein Arbeitgeber trotz der besonderen datenschutzrechtlichen Pflichten bei der Preisgabe personenbezogener Daten der Arbeitnehmer verpflichtet ist, die anderen Arbeitnehmer darüber zu informieren. Gesicherte Rechtsprechung dazu gibt es jedoch nicht. Ein Arbeitgeber sollte die Identität an Corona erkrankter Mitarbeiter innerbetrieblich auch nur dann bekannt machen, wenn dies zur Eindämmung der Infektion erforderlich ist. Ob eine Schließung des gesamten Betriebs bei Infektion(sverdacht) eines Mitarbeiters erforderlich ist, wird vom Einzelfall abhängen.



Berufsbedingte Reisen ins Ausland sind – sofern überhaupt zulässig – auf ein Minimum zu beschränken. Liegt für ein Reiseland, in dem berufsbedingt ein Geschäftstermin wahrzunehmen ist zum Reisezeitpunkt eine Reisewarnung des Auswärtigen Amts vor, besteht ein Leistungs- bzw. Reiseverweigerungsrecht des zu entsendenden Mitarbeiters.

Für den Arbeitnehmer seinerseits wird bei hochansteckenden Krankheiten – wie derzeit bei einer Infektion mit Corona – eine Offenbarungspflicht bei einem Verdacht auf eine Infektion angenommen.

Fraglich ist, ob ein Arbeitgeber berechtigt ist, die Gesundheit seiner Mitarbeiter selbst zu überprüfen. Überlegt werden könnte, zurückkehrende Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet ärztlich mit Schnelltest untersuchen zu lassen, um eine Ansteckung festzustellen oder aktuell auszuschließen. Eine Einwilligung der Arbeitnehmer hierzu sollte allerdings vorliegen. Besteht ein begründeter Verdacht, dass ein Arbeitnehmer infiziert ist, wird der Arbeitgeber die Beibringung eines Attests oder einer betriebsärztlichen Untersuchung verlangen können.

Fiebertemperaturen am Werkstor für alle Mitarbeiter erscheinen ohne Anlass nicht unbedingt gesetzlich zulässig. Allerdings könnte ein Anlass gegeben sein, wenn bereits Mitarbeiter eines Betriebs an Corona erkrankt sind oder sich der Betrieb nahe einem Infektionsherd befindet.

Lohnfortzahlung bei Quarantäne und Tätigkeitsverbote

Grundsätzlich bekommt ein Arbeitnehmer gemäß § 3 EntgFG Gehalt vom Arbeitgeber weitergezahlt, wenn dieser krankgeschrieben ist. Erkrankt ein Arbeitnehmer an Corona, steht diesem daher auch grundsätzlich ein Lohnfortzahlungsanspruch zu. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer die Erkrankung verschuldet hat, weil dieser grob gegen innerbetriebliche Schutzmaßnahmen verstoßen oder sich die Infektion leichtfertig zugezogen hat.

Wird ein Arbeitnehmer nur wegen eines Verdachts behördlich unter Quarantäne gestellt und sind die behördlichen Maßnahmen nur für eine nicht erhebliche Zeit angeordnet, kann ein Entgeltanspruch bis zu 6 Wochen gegeben sein. Ist der Arbeitnehmer tatsächlich infiziert erhält dieser statt Lohn eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz, die der Arbeitgeber in den ersten 6 Wochen ausbezahlt, deren Erstattung er jedoch nach § 56 V, XII IfSG verlangen kann. Bei welcher Behörde diese Zuschüsse zu beantragen sind, ist in jedem Bundesland etwas anders geregelt: In Hessen sind die Gesundheitsämter zuständig, in Nordrhein-Westfalen die Landschaftsverbände, in Bayern die Bezirksregierungen, in Mecklenburg-Vorpommern ist es das Landesamt für Gesundheit und Soziales. Es empfiehlt sich eine Erkundigung beim Bürgeramt oder Gesundheitsamt.

Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers bei Corona

Unzureichende Schutzmaßnahmen

Wird ein Arbeitgeber den ihm obliegenden Schutzpflichten nicht gerecht, darf sein Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht verweigern, ohne seinen Entgeltanspruch zu verlieren. Jedoch kann der Arbeitgeber wegen der Arbeitsverweigerung zur Abmahnung oder Kündigung berechtigt sein, wenn kein Leistungsverweigerungsrecht besteht. Ob ein Arbeitnehmer tatsächlich zur Arbeitsverweigerung berechtigt ist, wird im Streitfall nach den konkreten Begebenheiten des Einzelfalls und den entsprechenden Umständen zu beurteilen sein. Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie treffen einen Arbeitgeber jedoch vermehrte und verstärkt geltenden Fürsorge- und Schutzpflichten, so dass eine Kündigungsmöglichkeit aufgrund Arbeitsverweigerung wegen eines etwaigen Verstoßes gegen Schutzpflichten gerade in Corona-Zeiten genau geprüft werden sollte.

Fehlende Betreuung von Kindern

Entsteht wegen der Erkrankung eines Kindes oder der Schließung einer Schule oder Kindertagesstätte Betreuungsbedarf, kann ein Mitarbeiter die Arbeitsleistung verweigern. Als betreuungsbedürftig gelten regelmäßig Kinder, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Bei der Erkrankung eines Kindes besteht grundsätzlich ein Entgeltanspruch nach § 616 BGB. Voraussetzung ist danach, dass der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen persönlichen Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung gehindert wird.

Der Gesetzgeber hat dazu nun das Bundesinfektionsschutzgesetz ergänzt (§ 56 Abs. 1a IfSG). Ähnlich wie beim Kinderkrankengeld können Eltern nun für bis zu sechs Wochen 67 Prozent des monatlichen Netto-Einkommens bekommen, allerdings höchstens 2.016 Euro. Die Entschädigung für Kinderbetreuung kann beim Arbeitgeber beantragt werden, der dann auch die Auszahlung übernimmt. Der Arbeitgeber wiederum kann einen Erstattungsantrag nach dem Infektionsschutzgesetz stellen. Besonderheiten gelten jedoch, wenn bereits schon Kurzarbeitergeld gezahlt wird.

Zu beachten ist weiterhin, dass es keine Entschädigung gibt für die Zeiten, in denen die Schule oder die Kita ohnehin wegen der Ferien geschlossen hätte.

Wegerisiko

Grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitnehmer das Wegerisiko zu seiner Arbeitsstätte trägt. Ist es einem Grenzgänger aufgrund Schließung der Grenzen tatsächlich nicht mehr möglich, seiner Arbeit in einem angrenzenden Land nachzugehen, liegt dies in seinem Risikobereich und dieser verliert seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Seitens des Arbeitgebers sollten Mitarbeitern Nachweise zum Mitführen ausgestellt werden, aus denen sich die Dringlichkeit und Notwendigkeit des Grenzübertritts und der Weiterreise ergibt.

Weiterhin sollten Meldebescheinigungen, Flugscheine oder Fahrkarten zum Wohnort mitgeführt werden.

Gehören Arbeitnehmer einer Risikogruppe an und sind diese auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen, dürfen sie ihre Arbeitsleistung verweigern, verlieren in diesem Fall jedoch auch ihren Anspruch auf Arbeitsentgelt.

Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Freistellung des Arbeitnehmers

Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer einen Beschäftigungsanspruch.

Durch Vereinbarung könnte jedoch geregelt werden, ob eine Freistellung unentgeltlich oder entgeltlich möglich ist. Es könnte dabei versucht werden, mit den Mitarbeitern eine Vereinbarung dahingehend zu treffen, dass diese sich einvernehmlich dazu bereiterklären, auf diese Freistellung Überstunden oder (unbezahlte) Urlaubstage anzurechnen. Begründen könnte man eine solche Anrechnung damit, wenn eine Freistellung aus betrieblichen Gründen gegeben ist. Betriebliche Gründe könnten z.B. eine zurückgegangene Auftragslage sein. Es könnte auch damit argumentiert werden, dass sich bei Kontakt von Mitarbeitern mit Kunden aufgrund von Vertragsbeziehungen, ebenfalls besondere Nebenpflichten ergeben können, um auch diese Kunden vor potentiellen Ansteckungsgefahren zu schützen. Diese besonderen Schutzvorkehrungen könnten auch das vollständige Vermeiden von Kundenkontakt bedeuten. Ob eine solche Argumentation durchgreifen kann und wird, wird jedoch auch von den besonderen Konstellationen des Einzelfalls abhängen.

Aus sachlichen Gründen können Arbeitgeber auch ohne vertragliche Vereinbarung im Rahmen der konkreten Gefährdung der Arbeitgeberinteressen und zum Schutz der übrigen Mitarbeiter Arbeitnehmer, zumindest kurzfristig, freistellen. Es spricht – vor allem im Hinblick auf die gegenwärtige Unsicherheit – manches dafür, dass Arbeitgeber bei auf Tatsachen gestützten Verdachtsmomenten von einem sachlichen Grund ausgehen dürfen und freistellen können. Das wäre beispielsweise der Fall, wenn einzelne Krankheitssymptome auftreten oder sich der Arbeitnehmer zuvor in einem besonderen Risikogebiet aufgehalten hat.

Der Arbeitgeber kann dann auch einseitig freistellen und wird hierzu sehr wahrscheinlich verpflichtet sein, wenn dies zum Gesundheitsschutz der anderen Arbeitnehmer erforderlich ist, um deren Ansteckung auszuschließen. Dann darf dieser auch den Zugang zum Betriebsgelände verweigern. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers tritt dann aufgrund überwiegender Interessen zurück.

Zu beachten ist, dass ein Arbeitgeber bei Freistellung zur Weiterzahlung des Lohns verpflichtet ist. In den Fällen, in denen ein behördliches Beschäftigungsverbot nach § 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) angeordnet worden ist, greift jedoch der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG.



In diesem Zusammenhang ist § 56 Absatz 12 IfSG zu beachten, wonach ein Arbeitgeber einen Vorschuss für Entgeltzahlungen verlangen kann. Um eine Erstattung zu bekommen, muss ein Arbeitgeber dafür fristgerecht den entsprechenden Antrag stellen.

Arbeit im Homeoffice

Es besteht grundsätzlich nur dann ein Anspruch auf Arbeiten im Homeoffice, wenn dies z.B. vertragsarbeitsrechtlich vereinbart ist. Dann besteht auch für den Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts die Möglichkeit, Arbeit im Homeoffice anzuordnen.

Fehlt es an einer solchen Vereinbarung, so kann ein Arbeitnehmer nicht selbst darüber frei entscheiden, dass er im Homeoffice tätig ist. Auch führt eine potentielle Ansteckungsgefahr nicht dazu, dass ein Arbeitnehmer einen Anspruch darauf hat, von zuhause zu arbeiten. Gerade aufgrund der aktuellen Situation scheint jedoch naheliegend, dass ein Arbeitgeber wegen der ihm obliegenden Fürsorgepflicht gehalten sein kann, Arbeitnehmern die Tätigkeit im Homeoffice zu ermöglichen und auch zu erlauben, wenn dies ohne größere Störung der Betriebsabläufe möglich ist. In Ausnahmesituationen kann ein Arbeitgeber daher auch aufgrund seiner Rücksichtnahme- und Schutzpflichten verpflichtet sein, Arbeit außerhalb des Betriebs zu erlauben. Dies gilt umso mehr seit den aktuellen Regelungen zum Arbeitsschutz (s. unter I). Auch kann sich ein Anspruch auf Arbeit im Homeoffice aus dem arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz ergeben, wenn ein Arbeitgeber einigen Mitarbeitern erlaubt von zu Hause aus zu arbeiten und sich die Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen lässt.

Umgekehrt darf auch der Arbeitgeber nicht einseitig Homeoffice anordnen, denn die Anforderungen an eine zulässige Vereinbarung eines Homeoffice sind im Hinblick auf die Qualität der Arbeitsmittel oder des Arbeitsplatzes und in Bezug auf datenschutzrechtliche Aspekte recht hoch.

Nicht auszuschließen ist jedoch, dass aufgrund der besonderen „Corona-Situation“ eine Ausnahme denkbar ist, doch empfiehlt es sich grundsätzlich hier eine einvernehmliche Lösung mit dem Arbeitnehmer zu finden. Positiv für den Arbeitgeber zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass ein Arbeitnehmer - wenn dieser dazu technisch und persönlich in der Lage ist von zu Hause per Homeoffice zu arbeiten - in besonderen Fällen dazu verpflichtet sein kann. Jedenfalls hat ein Arbeitgeber bei Anordnung der Arbeit im Homeoffice die Mittel zur Verfügung zu stellen, die für die häusliche Arbeit erforderlich sind.

Überstunden/ Mehrarbeit

Will ein Arbeitgeber wegen eines gestiegenen Arbeitsanfalls Überstunden anordnen gelten im Falle einer Pandemie grundsätzlich dieselben Voraussetzungen wie unter normalen Umständen. Diese ergeben sich aus den geltenden Arbeitsverträgen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Auf Grundlage dieser Vereinbarungen darf der Arbeitgeber seine Anordnungen zu Arbeitszeiten geben, also – juristisch gesprochen – sein Direktionsrecht ausüben.

Abweichungen sind jedoch auch nach dem Arbeitszeitschutzgesetz erlaubt, u.a. auch bei behördlicher Bewilligung. Arbeitgeber haben danach die Möglichkeit, bei absoluten Notfall- und Notstandsarbeiten einseitig Mehrarbeit anzuordnen. Diese Befugnis beschränkt sich auf zeitlich eng begrenzte Ausnahmesituationen, etwa bei drohenden irreparablen Schäden für den Betrieb.

Grundsätzlich gilt jedoch für alle Arbeitgeber, dass ein Arbeitnehmer in Ausnahmesituationen zu entgeltlicher Mehrarbeit verpflichtet sein kann, wenn andernfalls nicht abwendbare Schäden drohen. Vorübergehender Arbeitsbedarf oder die Vertretung erkrankter Arbeitnehmer rechtfertigen außerdem nach dem Teilzeitbefristungsgesetz befristete Einstellungen.

Die am 10. April 2020 in Kraft getretene "Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie" (COVID-19-Arbeitszeitverordnung – COVID-19-ArbZV), gültig bis zu 30. Juni 2020, ermöglicht für bestimmte Tätigkeiten unter bestimmten Voraussetzungen weitere Ausnahmen von den geltenden Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes bei Tätigkeiten in bestimmten Branchen (u.a. Produktion und Transport von Waren des täglichen Bedarfs und Arzneien, in Gesundheitsdiensten, bei Behörden und Energieversorgern).

Ungeachtet dessen können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Krise auf bestimmte Maßnahmen einigen, zum Beispiel darauf, dass Überstunden abgefeiert werden. Wichtig ist, gemeinsam gute Lösungen zu finden und dadurch Kündigungen zu vermeiden. Eventuell gibt es Kurzarbeitergeld.

Urlaub/ Betriebsferien

Einfach in Urlaub schicken darf ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht. Die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer sind zu berücksichtigen. Auch bei einer Pandemie kann ein Arbeitgeber grundsätzlich nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers Urlaub anordnen.

Jedoch darf ein Arbeitgeber Betriebsferien oder Betriebsurlaub anordnen – falls es einen Betriebsrat gibt, allerdings nur mit dessen Zustimmung. Mit der Anordnung von Betriebsferien legt ein Arbeitgeber den Erholungsurlaub für die gesamte Belegschaft seines Betriebes auf einen einheitlichen Zeitraum fest. Das müssen Arbeitnehmer akzeptieren. Diese müssen in der Zeit nicht arbeiten, bekommen aber Gehalt weitergezahlt.

Einen Anspruch eines Mitarbeiters auf Änderung seines bereits genehmigten Urlaubs, z.B. weil er die gebuchte Urlaubsreise wegen der Corona- Pandemie nicht antreten kann, gibt es nicht.

Kurzarbeit

Kurzarbeit setzt arbeitsrechtlich eine Verkürzung der Arbeitszeit voraus. Bei Kurzarbeit müssen Arbeitnehmer weniger arbeiten und bekommen deshalb zwar nicht ihr volles Gehalt – aber auf jeden Fall deutlich mehr als das, was sie eigentlich für ihre Arbeit bekämen. Für den gekürzten Teil der Arbeitszeit können keine Ansprüche nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz entstehen.

Wer seine Arbeitszeit um die Hälfte reduzieren muss, bekommt jedoch zusätzlich zur Hälfte seines Gehalts das Kurzarbeitergeld. Das können für Arbeitnehmer mit Kind 67 Prozent der Netto-Differenz zum regulären Gehalt und für alle anderen 60 Prozent sein. In einer Tabelle der Bundesagentur für Arbeit können Arbeitnehmer ablesen, wie hoch das Kurzarbeitergeld ausfällt. Jedoch ist noch einiges unklar und es können Besonderheiten zu berücksichtigen sein, so dass es sich empfiehlt wegen der konkreten Höhe bei der Bundesagentur für Arbeit nachzufragen. **Nachtrag am 23.04.2020:** Das Kurzarbeitergeld soll es für diejenigen, die ihre Arbeitszeit aufgrund der Corona-Pandemie um mindestens 50 Prozent reduziert haben, ab dem vierten Monat auf 70 Prozent (77 Prozent für Eltern) und ab dem siebten Monat auf 80 Prozent (87 Prozent für Eltern) erhöht werden. Diese Regelung soll längstens bis Jahresende 2020 gelten.

§ 2 Absatz 1 KugV sieht vor, dass die Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber während der Kurzarbeit zu tragen hat, diesem pauschaliert in voller Höhe erstattet werden.

Voraussetzung für Kurzarbeit ist ein Arbeitsausfall mit Entgeltausfall wegen eines unabwendbaren Ereignisses, das unvermeidbar war und vorübergehend ist. Hiervon sollen mindestens 10 % der Beschäftigten betroffen sein und der Entgeltausfall sollte bei jeweils mehr als 10 % liegen. Ohne Zustimmung darf ein Arbeitgeber nicht einfach Kurzarbeit anordnen. In vielen Arbeitsverträgen gibt es dazu aber besondere Klauseln. Kurzarbeit kann auch durch einzelvertragliche Vereinbarung eingeführt werden.

Damit mit Arbeitnehmern Kurzarbeit vereinbart werden kann, ist eine weitere Voraussetzung, dass diese in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sind. Rentner und Werkstudenten erfüllen diese Voraussetzungen nicht.

Minijobber sind regelmäßig nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt, weswegen diese die Voraussetzung für Kurzarbeit aus „Corona-Gründen“ regelmäßig nicht erfüllen. Da jedoch auch bei den derzeitigen Regelungen zur Kurzarbeit mit weiteren Änderungen zu rechnen ist, sollten die einschlägigen Regelungen auch hier im Auge behalten werden.

Vorübergehende Betriebsschließung

Bei einer vorübergehenden Betriebsschließung verliert ein Arbeitnehmer nicht automatisch seinen Vergütungsanspruch, da diese oftmals bedingt ist durch ein wirtschaftliches oder betriebliches Risiko, das in der Einfluss-Sphäre des Arbeitgebers liegt, so dass dieser auch weiterhin zur Lohnauszahlung verpflichtet ist.

Bei einer Schließung aufgrund behördlicher Anordnung wegen der Corona-Epidemie, wird in den überwiegenden Fällen nicht von einem beherrschbaren Betriebsrisiko auszugehen sein, so dass es möglich ist, dass in einem solchen Fall ein Vergütungsanspruch der Mitarbeiter nicht besteht. Allerdings fehlt es bislang hierzu an Rechtsprechung und es werden die Besonderheiten des Einzelfalls zu berücksichtigen sein, so dass statt einer vorübergehenden Betriebsschließung vielmehr die Vereinbarung von Kurzarbeitergeld überlegt werden sollte.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es durch die aktuelle Corona-Pandemie bereits viele Änderungen im bisherigen Arbeitsrecht gegeben hat und auch mit weiteren Neuerungen gerechnet werden sollte. Bei arbeitsrechtlichen Entscheidungen sollte daher in der aktuellen Situation besonders auch die aktuellsten Ereignisse und neuesten rechtlichen Begebenheiten berücksichtigt werden. Im Zweifel sollte daher Rücksprache mit einem Spezialisten gehalten werden.

Herausgeber:

© 2020, bbi – Bundesverband der Baumaschinen-,

Baugeräte- und Industriemaschinen-Firmen e.V.

Adenauerallee 45

53113 Bonn

Telefon: 0228-223469

E-Mail: info@bbi-online.org

Internet: <http://www.bbi-online.org>