

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Werner Eicks, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Müller, Eicks & Winand, Mechernich

Coronavirus und Arbeitsrecht - arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie -

Nach Auftreten des neuartigen Coronavirus hat die Weltgesundheitsorganisation bereits am 30.01.2020 den internationalen Gesundheitsnotstand ausgerufen. Zwischenzeitlich hat Corona auch ganz Deutschland im Griff. Mit den steigenden Fallzahlen sind alle Lebensbereiche und insbesondere auch das Arbeitsrecht betroffen.

Die folgenden Ausführungen geben einen kurzen Überblick über die arbeitsrechtlichen Folgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Arbeitspflicht

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Dem nicht erkrankten Arbeitnehmer steht kein generelles Zurückbehaltungsrecht zu, weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung erhöht.

Freistellung

Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen Corona von der Arbeit frei, behält der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch.

Betriebsrisiko

Sollte der Arbeitgeber im Fall der Erkrankung einer großen Zahl von Arbeitnehmern den Betrieb nicht aufrechterhalten können, trägt er das Betriebsrisiko. Dazu gehören auch Fälle, wenn wegen Auftrags- oder Absatzmangels der Betrieb zwar technisch weitergeführt werden kann, aber ein Arbeitsausfall eintritt. So auch, wenn Lieferanten nicht liefern können und daher die Produktion ausfällt. Hier muss der Arbeitgeber weiter das Arbeitsentgelt zahlen, soweit die Arbeitnehmer arbeitswillig und arbeitsfähig sind. Dass er deren Arbeitskraft nicht verwerten kann fällt in sein Risiko.

Entgeltfortzahlungsanspruch

Ist der Arbeitnehmer infolge der Viruserkrankung arbeitsunfähig, besteht der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes für die Dauer von sechs Wochen.

Anders ist der Ablauf, wenn die zuständige Behörde Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) trifft. Hervorzuheben sind dabei die Quarantäne und das berufliche Tätigkeitsverbot gemäß §§ 30, 31 IfSG.

Gemäß § 56 IfSG erhält derjenige, der als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern einem beruflichen Tätigkeitsverbot unterliegt oder unterworfen ist und dadurch ein Verdienstausschlag erleidet, eine Entschädigung in Geld, und zwar in Höhe seines Verdienstausschlags für die Dauer von sechs Wochen.

Dabei tritt der Arbeitgeber gemäß § 56 IfSG für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für sechs Wochen mit der Zahlung der Entschädigung in Vorleistung. Die ausgezahlten Beträge

werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde (in NRW der Bezirksregierung) erstattet. Der Antrag ist nach § 56 IfSG innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung geltend zu machen. Dem Arbeitgeber ist ein Vorschuss zu gewähren.

Tritt in Arbeitgeber nicht in Vorleistung, kann auch der Arbeitnehmer den Antrag stellen.

Gleich zu behandeln sind die Fälle der Quarantäne.

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung kann auch bestehen, wenn Arbeitnehmer lediglich mittelbar wegen Corona ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen können. Eine solche Situation kann zum Beispiel eintreten, wenn der Kindergarten oder die Schule vorübergehend geschlossen werden, die Kindeseltern die Betreuung der Kinder selbst organisieren müssen und es ihnen deshalb zeitweise unmöglich ist, ihre Pflicht zur Arbeitsleistung zu erfüllen.

Dies ist kein Fall, der einen Entschädigungsanspruch gemäß dem Infektionsschutzgesetz begründet. Der Arbeitgeber kann aber nach § 616 BGB zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sein, nach herrschender Meinung in Anlehnung an das Pflegezeitgesetz für einen Zeitraum von bis zu zehn Tagen. Erfolgt allerdings die Schließung, z.B. des Kindergartens, von vornherein für einen Zeitraum, der über den vorgenannten hinausgeht, besteht ein Anspruch nach § 616 BGB nicht.

Im Übrigen ist die Vorschrift abdingbar. Ist im Arbeitsvertrag die Anwendung wirksam ausgeschlossen, besteht für den Arbeitgeber eine Pflicht zur Entgeltfortzahlung nach dieser Vorschrift nicht.

Kurzarbeitergeld

Zwar liegt das Wirtschaftsrisiko bei Auftrags- und Rohstoffmangel beim Arbeitgeber. Allerdings ist nach den entsprechenden Mitteilungen der Bundesagentur für Arbeit davon auszugehen, dass bei einem aufgrund oder infolge des Coronavirus und/oder der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen eingetretenen Arbeitsausfall jedenfalls im Regelfall Kurzarbeitergeld bei vorübergehendem Arbeitsausfall zu gewähren ist. Konkretisiert wird dies für den Fall, dass zum Beispiel „aufgrund des Corona-Virus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird.“

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmer, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- die betrieblichen Voraussetzungen sowie auch
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Ein erheblicher Arbeitsausfall liegt vor, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, nur vorübergehend und nicht vermeidbar ist und ein Mindestumfang - Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10% für mindestens 10% der Beschäftigten - erreicht wurde.

Der Arbeitgeber muss zumutbare Vorkehrungen treffen oder getroffen haben, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Dazu können unter anderem Vorkehrungen wie die Gewährung von Urlaub oder der Abbau von Überstunden zählen.

Unabhängig von der Größe und Rechtsform wird Kurzarbeitergeld in Betrieben gewährt, wenn zumindest ein Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Zu den persönlichen Voraussetzungen gehört im Wesentlichen, dass der Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgeht. Das Arbeitsverhältnis darf sich also nicht in gekündigtem Zustand befinden oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst sein.

Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall während der Bezugsfrist geleistet, frühestens von dem Kalendermonat an, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist.

Die gesetzliche Bezugsfrist beträgt 12 Monate. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes orientiert sich an der Höhe des Arbeitslosengeldes. Arbeitnehmer erhalten 60% der Netto-Entgelt-Differenz bzw. bei einem überhöhten Leistungssatz 67% nach den Vorschriften.

Wichtig ist, dass die Kurzarbeit angezeigt und entsprechende Anträge gestellt werden. Soll aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie Kurzarbeitergeld beantragt werden, muss die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet werden. Diese prüft dann, ob die Voraussetzungen für die Leistung erfüllt sind.

Die Kurzarbeit kann online angezeigt und auch beantragt werden. Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld, insbesondere auch auf die jetzt erlassenen Sonderregelungen und Erleichterungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld und Anleitungen zur Anzeige und zur Beantragung, versehen mit entsprechenden Links bietet die Bundesagentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld.

Arbeitsrechtlich ist allerdings für die Kurzarbeit Voraussetzung, dass entweder eine entsprechende Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag enthalten ist, Kurzarbeit durch Tarifvertrag ermöglicht wird oder über Kurzarbeit eine Betriebsvereinbarung mit einem bestehenden Betriebsrat abgeschlossen wurde oder wird.

Es kann auch eine einzelvertragliche Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit aus konkretem Anlass getroffen werden.