



Coronavirus: Informationen für die saarländische Wirtschaft

12. März 2020

Kurzarbeit und Arbeitsrecht: Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

1. Lohnfortzahlung und Entgeltrisiko bei Corona

Was passiert mit dem Vergütungsanspruch bei Betriebsschließungen, Beschäftigungsverbot, Freistellung der Arbeitgeber bzw. wenn Arbeitnehmer nicht erscheinen, weil die Anreise zu gefährlich ist? Bei diesen Fragen kommt es auf den Einzelfall an.

- Vergütungspflicht des Arbeitgebers bei Nichterfüllung der Arbeitspflicht aufgrund Freistellung durch den Arbeitgeber

Arbeitnehmer behalten infolge der Freistellung gemäß § 615 BGB ihren Vergütungsanspruch, ohne Arbeitsleistungen erbringen zu müssen. Sie müssen aber wenn möglich von zu Hause arbeiten, um diesen zu behalten. Über die Sonderregelung eines vorübergehenden Home-Office entscheidet allein der Arbeitgeber. Bis dahin gilt der vertraglich vereinbarte Arbeitsort und damit die Verpflichtung des Arbeitnehmers, dort die Arbeitsleistung zu erbringen.

- Der Arbeitnehmer bleibt zu Hause, um Infektionsrisiken in den von ihnen genutzten öffentlichen Verkehrsmitteln zu entgehen.

Arbeitnehmer verlieren den Vergütungsanspruch. Üblicherweise tragen Arbeitnehmer das sog. Wegerisiko.

- Auftrags- und Rohstoffmangel

Der Arbeitgeber trägt das sog. Wirtschaftsrisiko in Fällen, in denen wegen Auftrags- oder Absatzmangel der Betrieb technisch nicht weitergeführt werden kann. Der Arbeitgeber muss das Arbeitsentgelt weiter zahlen, auch wenn er die Arbeitsleistung wegen nicht vorhandener Aufträge oder Vorprodukte nicht verwerten kann. Ein Ausgleich über Kurzarbeitergeld ist grundsätzlich möglich.

- Behördliches Beschäftigungsverbot nach § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Ist der Arbeitnehmer an Corona erkrankt und ein Beschäftigungsverbot angeordnet, kommt eine Entschädigung in Betracht. Wird während eines Tätigkeitsverbotes eine Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt bescheinigt, hat die betroffene Person einen vorrangigen Anspruch auf Lohnfortzahlung für die ersten sechs Wochen durch den Arbeitgeber und ab der siebten Woche Anspruch auf Krankengeld von der zuständigen Krankenkasse. Eine Verdienstauffallentschädigung wird für die Dauer der Erkrankung nicht gezahlt.

Bei einem Verdienstauffall von in Heimarbeit Beschäftigten und bei Selbständigen wird bei den in Heimarbeit Beschäftigten das im Durchschnitt des letzten Jahres vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder vor der Absonderung verdiente monatliche Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, bei den Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit.

- Besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Arbeitnehmer lediglich mittelbar ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen können (z.B. geschlossene Kita)?

Ob Arbeitnehmer wegen Kinderbetreuung ihren Vergütungsanspruch weiter behalten, hängt von den betrieblichen, arbeits- und/oder tarifvertraglichen Regelungen ab. Grundsätzlich behält ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Zahlung des Gehalts, wenn er ohne sein Verschulden die Dienstleistung vorübergehend nicht erbringen kann. Er muss beweisen, dass keine Betreuungsmöglichkeit des Kindes gegeben ist. Ein Entschädigungsanspruch gem. Infektionsschutzgesetz (IfSG) kommt nicht in Betracht, ebenso wenig „Pflegeunterstützungsgeld“ oder „Krankengeld wegen Erkrankung des Kindes“. Empfohlen wird, mit dem Arbeitgeber gemeinsam eine praktikable Lösung zu finden (z.B. Überstundenabbau, Home-Office etc.).

- Behördliche Schließung des Betriebes

Die sog. Betriebsrisikolehre klärt die Frage, wer bei einer Betriebsstörung das Betriebsrisiko samt Lohnzahlungen zu tragen hat. Dabei kommt es nicht auf ein Verschulden des Arbeitgebers an. Entscheidend ist die Beherrschbarkeit des Risikos und der Umstand, ob das Risiko in der Eigenart des Betriebes angelegt ist. Allgemeine Gefahrenlagen (auch Epidemien) gehören grundsätzlich nicht in diese Risikosphäre des Arbeitgebers bzw. Betriebs. In solchen Fällen sind die Entschädigungsansprüche von Seiten der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer geltend zu machen.

2. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (allgemein)

- Die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht verpflichtet den Arbeitgeber zum Schutz der Gesundheit seiner Mitarbeiter. Er muss Vorsichtsmaßnahmen (Bereitstellung von Desinfektionsmitteln u.ä.) ergreifen und vom Arbeitnehmer selbst ergriffene Maßnahmen dulden.
- Ob ein Arbeitnehmer der Anordnung des Arbeitgebers, in Risikogebiete zu reisen, Folge leisten muss, hängt davon ab, ob für das Reiseziel eine ausdrückliche Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt. Der Anordnung einer solchen Dienstreise kann der Arbeitnehmer sich dann verweigern, ohne arbeitsrechtliche Sanktionen zu befürchten.

3. Kurzarbeitergeld bei Betriebseinschränkungen

- Das sog. "Arbeit-von-morgen-Gesetz" enthält jetzt befristete Verordnungsermächtigungen, mit denen die Bundesregierung kurzfristig auf die Unwägbarkeiten von Covid-19 reagieren kann. Das neue Gesetz hält folgende Maßnahmen vor:
 - ✓ Kurzarbeit ist möglich, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten
 - ✓ Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll verzichtet werden können
 - ✓ Auch Leiharbeitnehmer können künftig Kurzarbeitergeld beziehen
 - ✓ Die Sozialversicherungsbeiträge soll die Bundesagentur für Arbeit (BA) künftig vollständig erstatten.

- Die Bundesagentur für Arbeit weist darauf hin, dass ein aufgrund oder infolge des Coronavirus und/oder der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen eingetretener Arbeitsausfall im Regelfall auf einem unabwendbaren Ereignis oder auf wirtschaftlichen Gründen beruht. Also kann der Arbeitsausfall mit Hilfe des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes grundsätzlich kompensiert werden. Arbeitsvertraglich setzt die Verkürzung der Arbeitszeit oder deren Ausfall (Kurzarbeit) voraus, dass eine entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag enthalten ist, Kurzarbeit durch Tarifvertrag möglich ist oder durch eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat angeordnet wird.
- Die Leistungen aus dem Kurzarbeitergeld bleiben hinter denen aus § 56 IfSG zurück. Auch ist das Verfahren aufgrund der im Regelfall erforderlichen Beteiligung des Betriebsrats bzw. des Erfordernisses einer Einigung mit den Arbeitnehmern deutlich komplexer. In allen Fällen, in denen Ansprüche aus § 56 IfSG gegeben sind, sind diese daher weitaus besser.

4. Ausnahmen von den Regelungen zur Sonntagsarbeit

- Die Bewilligungen von Ausnahmen von der Sonntagsarbeit sind Ländersache. Von Seiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind derzeit keine Ausnahmeregelungen auf der Basis einer Rechtsverordnung geplant. Eine länderübergreifende AG erarbeitet aktuell einen einheitlichen Entwurf für eine Allgemeinverfügung. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz einschließlich Ruhezeit, Pausenzeit, Überschreitung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten werden aktuell nicht geahndet, wenn sie unaufschiebbar und notwendig waren.