

SonderINFO

Arbeitsrechtliche Auswirkungen des Coronavirus

Handelsverband Bayern e.V.
Brienner Straße 45
80333 München

Telefon 089 55118-0
Fax 089 55118-118
E-Mail info@hv-bayern.de
Internet www.hv-bayern.de

Stand 03/2020

Vorbemerkung

Die schnelle Ausbreitung des Coronavirus (SARS-CoV-2) wirft eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Fragen auf und führt häufig zu Verunsicherung. Viele Fallkonstellationen sind in der Vergangenheit so noch nie vorgekommen und stellen daher auch in der rechtlichen Bewertung und der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ein Novum dar. Gleichwohl möchten wir Ihnen im Folgenden einen kurzen Überblick über die häufigsten Fallkonstellationen und unsere derzeitige rechtliche Bewertung geben:

1. Mitarbeiter ist an COVID-19 erkrankt:

Für den Fall, dass ein Mitarbeiter aufgrund des Coronavirus an der Erkrankung COVID-19 erkrankt ist, gelten die normalen Grundsätze über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Der Arbeitgeber ist hier bis zur Gesamtdauer von sechs Wochen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet.

2. Behördlich angeordnete Maßnahmen:

Ordnet eine Behörde die Quarantäne bzw. ein Beschäftigungsverbot eines Mitarbeiters an, sind verschiedene Fälle zu differenzieren:

a) Im Arbeitsvertrag ist § 616 BGB nicht ausgeschlossen:

In diesen Fällen hat der Arbeitgeber für die Dauer der Quarantäne bzw. des Beschäftigungsverbots Lohnfortzahlung nach § 616 BGB zu leisten.

Fraglich ist allerdings, wie lange; insoweit gibt es eine Entscheidung des BGH aus dem Jahr 1978, wonach eine Dauer von bis zu sechs Wochen möglich ist.

Ein Anspruch aus § 616 BGB kann gegebenenfalls dann entfallen, wenn ein Mitarbeiter trotz Reisewarnung in Risikogebiete fährt.

b) Im Arbeitsvertrag ist § 616 BGB ausgeschlossen:

Wenn ein Arbeitnehmer Lohnausfälle hat, also z. B. § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist, kann es zu Entschädigungsansprüchen gegen die Behörde nach dem Infektionsschutzgesetz kommen.

Ein Entschädigungsanspruch kommt allerdings auch nur dann in Betracht, wenn eine Weiterbeschäftigung, beispielsweise im Home-Office, nicht möglich ist.

In diesen Fällen erhalten Arbeitnehmer Entschädigungsansprüche gegen den Staat. Die Auszahlung für die ersten sechs Wochen erfolgt allerdings regelmäßig durch den Arbeitgeber, der eine Erstattung bei der zuständigen Behörde (Bezirksregierung) und gegebenenfalls einen Vorschuss beantragen kann.

In den HBE-Musterverträgen ist § 616 BGB ausgeschlossen.

3. Verdachtsfälle

Besteht der Verdacht, dass ein Mitarbeiter an COVID-19 erkrankt ist bzw. kommt aus einem Urlaub in Risikogebieten zurück und es wurden (noch) keine behördlichen Anordnungen getroffen, empfiehlt es sich, Einzellösungen mit den Mitarbeitern zu treffen.

In Betracht kommt die Vereinbarung der Arbeit von zu Hause oder der Abbau von Überstunden bei Fortzahlung der Vergütung. Gegebenenfalls kann mit dem Mitarbeiter eine einvernehmliche Urlaubsnahme vereinbart werden; Urlaub kann allerdings grundsätzlich nicht einseitig angeordnet werden.

Ist § 616 im Arbeitsvertrag ausgeschlossen, kann der Mitarbeiter zwar für die benötigte Dauer zu Hause bleiben, verliert aber wohl seinen Entgeltfortzahlungsanspruch.

4. Fernbleiben von Mitarbeitern aufgrund Schul- oder Kita-Schließung:

Sind Kindereinrichtungsstätten oder Schulen aufgrund staatlicher Anordnung geschlossen, müssen die Mitarbeiter die Betreuung ihrer Kinder sichern. Sofern keine alternative Betreuungsmöglichkeit vorhanden ist, können die Mitarbeiter der Arbeit fernbleiben.

Ob hier ein Zahlungsanspruch besteht, hängt wiederum davon ab, ob § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist oder nicht:

Ist § 616 BGB im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen, kann der Mitarbeiter für die benötigte Zeit zu Hause bleiben und erhält zumindest für die Dauer von wenigen Tagen seine vertragsgemäße Vergütung. Wie lange die Dauer letztendlich von der Rechtsprechung bemessen wird, ist offen, kann aber etwa bei fünf Tagen liegen.

Ist § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausgeschlossen, kann der Mitarbeiter zwar für die benötigte Zeit zu Hause bleiben, verliert aber wohl seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

5. Behördlich angeordnete Betriebsschließung

In Fällen der behördlich angeordneten Betriebsschließung, dem worst case, trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko und muss seinen Mitarbeitern den Lohn fortzahlen. Mangels Anspruchsgrundlage hat er auch keinen Erstattungsanspruch gegen die Behörde. Ein solcher Fall betrifft vielmehr das sog. Betriebsrisiko des Arbeitgebers (§ 615 S. 3 BGB).

6. Folgen von Betriebsschließungen und Kurzarbeit

Kommt es zum worst case – der behördlichen angeordneten Betriebsschließung – oder zur freiwilligen Betriebsschließung bzw. erheblichen Arbeits- und Produktionsausfällen, kann bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Kurzarbeit eingeführt und Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Angesichts der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Epidemie hat sich der Koalitionsausschuss am 08.03.2020 dazu entschieden, die Regelungen zur Kurzarbeit kurzfristig zu erleichtern. Die Beeinträchtigung durch das Coronavirus gibt grundsätzlich Anlass, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

Die geplante Verordnungsermächtigung zur Erleichterung der Kurzarbeitergeld-Regelungen soll bereits in der ersten Aprilhälfte 2020 in Kraft treten und befristet bis Ende 2021 gelten.

Dabei sollen per Verordnung:

- das Drittelerfordernis auf ein Zehntelerfordernis reduziert werden
- die vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge vorgesehen werden
- auf den Aufbau von negativen Arbeitszeitkonten verzichtet werden können
- Beschäftigte in der Zeitarbeit Kurzarbeitergeld erhalten können

Diese neuen Regelungen zum Kurzarbeitergeld sollen im Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung (ehemals "Arbeit-von-morgen-Gesetz") schnellstmöglich umgesetzt werden.

Das Gesetzgebungsverfahren sieht folgende Zeitschiene vor:

- 1. Durchgang Bundesrat am 13. März 2020
- 1. Lesung Bundestag am 25. März 2020
- 2./3. Lesung Bundestag am 27. März 2020
- 2. Durchgang Bundesrat am 3. April 2020

Derzeit gelten aber noch die aktuellen Regelungen zur Gewährung von Kurzarbeit bzw. Kurzarbeitergeld. Insoweit verweisen wir auf unser gesondertes, ausführliches Praxiswissen zum Kurzarbeitergeld.

Bitte beachten Sie, dass dieser Überblick nicht pauschal für alle Fallkonstellationen gelten kann und eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzt. Über aktuelle Entwicklungen werden wir Sie fortlaufend informieren. Auch stehen Ihnen die Juristen in Ihrer Bezirksgeschäftsstelle für konkrete Beratungen gerne zur Verfügung.

Handelsverband Bayern e.V., Briener Straße 45, 80333 München
Telefon 089 55118-0, Telefax 089 55118-163, E-Mail info@hv-bayern.de
Gesetzliche Vertretung: Ernst Läuger, Präsident
Vereinsregister des Amtsgerichts München, Registernummer: VR4300
Ihre Ansprechpartner beim HBE finden Sie unter: www.hv-bayern.de

HAFTUNGSHINWEIS

Die enthaltenen Angaben dienen ausschließlich Ihrer Information. Der HBE übernimmt keine Gewährleistung und keine Haftung für die Aktualität, Vollständigkeit und Richtigkeit der Informationen, deren Nutzung und für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.