

NIEDERRHEINISCHE TREUHAND BERATUNGSVERBUND

Niederrheinische Treuhand Beratungsverbund • Kiefernweg 24 • 47058 Duisburg

NRT Heineking Teschner und Partner
Wirtschaftsprüfer • Steuerberater • Rechtsanwälte
Kiefernweg 24, 47058 Duisburg

NRT Niederrheinische Treuhand GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Kiefernweg 24, 47058 Duisburg

NRT Faber und Kamann
Steuerberatungsgesellschaft mbH
Kiefernweg 24, 47058 Duisburg

NRT Norma KG Steuerberatungsgesellschaft
Sternstraße 58, 40479 Düsseldorf

NRT Mandelartz und Partner
Steuerberater • Wirtschaftsprüfer • Rechtsanwälte
Schillerstraße 4-6, 47179 Duisburg-Walsum

NRT ISTR Steuerberatungsgesellschaft mbH
Schillerstraße 4-6, 47179 Duisburg

NRT Hegenberg Oster und Partner
Wirtschaftsprüfer • Steuerberater
Rechtsanwälte • vereidigter Buchprüfer
Dürer Straße 3-17, 47506 Neukirchen-Vluyn

NRT Stemmer & Partner mbB
Steuerberatungsgesellschaft
Im Lipperfeld 25
46047 Oberhausen

März 2020

Sondernewsletter Corona-Virus COVID-19 und Vergütungspflicht im Arbeitsverhältnis

Der Corona-Virus führt bei Unternehmen bereits jetzt zu wirtschaftlichen Schäden, die durch Lieferengpässe oder Auftragsrückgang verursacht werden. Neben den Auswirkungen auf Lieferbeziehungen stellt sich aber auch die Frage nach der Arbeitsvergütung der im Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer bei einem Arbeitsausfall, der durch Corona-Virus-Infektionen hervorgerufen wird.

Vergütungsansprüche bei präventiven Maßnahmen

Bei einer präventiven Freistellung durch den Arbeitgeber - z. B. in Form einer zeitweisen Betriebsschließung – behält der Arbeitnehmer grundsätzlich seinen Vergütungsanspruch, ohne eine Arbeitsleistung erbringen zu müssen. Dies ergibt sich aus § 615 BGB, der den Annahmeverzug des Arbeitgebers regelt. Hiernach trägt der Arbeitgeber das Risiko, seine Mitarbeiter zu beschäftigen. Umgekehrt verliert der Arbeitnehmer grundsätzlich seinen Vergütungsanspruch, wenn er präventiv aus Angst vor einer potentiellen Ansteckung nicht zur Arbeit erscheint. Etwas Anderes kann gem. § 616 BGB gelten, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer persönlichen Verhinderung nicht zur Arbeit erscheinen kann. In diesem Fall behält der Arbeitnehmer für einen kurzen Zeitraum – in der Regel für einige Tage – seinen Vergütungsanspruch. Diese Regelung dürfte z. B. greifen, wenn Arbeitnehmer aufgrund der Schließung von Betreuungseinrichtungen zu Hause bleiben müssen, um ihre Kinder zu versorgen.

Vergütungspflicht bei Corona-Infektionen

Liegt eine Corona-Erkrankung vor, hat der Arbeitnehmer einen Entgeltfortzahlungsanspruch für sechs Wochen wegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nach den allgemeinen Regeln des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Wird gegenüber einem Arbeitnehmer aufgrund einer Corona-Virus-Infektion oder einem ähnlichen Ansteckungsverdacht ein behördliches Tätigkeitsverbot nach §§ 30, 31 IfSG ausgesprochen, wird eine staatliche Entschädigung für den Verdienstaufschlag gem. § 56 IfSG gezahlt. Diese Entschädigung geht dem Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit nach überwiegender Auffassung vor. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V, soweit der Verdienstaufschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Bei den Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) fungiert der Arbeitgeber als Zahlstelle des Staates gem. § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG. Er hat die Entschädigung zunächst an den Arbeitnehmer zu zahlen und erhält auf Antrag eine entsprechende Erstattung. Gem. § 56 Abs. 12 IfSG hat die zuständige Behörde auf Antrag des Arbeitgebers allerdings einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages zu gewähren.

Trotz der staatlichen Entschädigungsleistung kann der Arbeitgeber dennoch für einen gewissen Zeitraum zur Entgeltfortzahlung bei einem behördlichen Tätigkeitsverbot verpflichtet sein. Der BGH betrachtet den Fall des Tätigkeitsverbots als persönlichen Verhinderungsgrund des Arbeitnehmers nach § 616 BGB.

Vergütungspflicht bei Auftrags- oder Rohstoffmangel

Tritt ein Arbeitsausfall wegen Auftrags- und Rohstoffmangel oder Lieferengpässen ein, trägt grundsätzlich der Arbeitgeber das wirtschaftliche Risiko. Kann die Arbeitskraft des Arbeitnehmers aus diesem Grund nicht verwertet werden, bleibt der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bestehen.

In diesen Fällen dürfte aber ein finanzieller Ausgleich über das Kurzarbeitergeld in Betracht kommen. Kurzarbeitergeld setzt voraus, dass der Arbeitsausfall nur vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht. Die Bundesagentur für Arbeit hat in einer Presseinformation offiziell darauf hingewiesen, dass ein aufgrund oder infolge des Corona-Virus und/oder der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen eingetretener Arbeitsausfall im Regelfall auf einem unabwendbaren Ereignis oder auf wirtschaftlichen Gründen im Sinne des § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III beruht.

Das Kurzarbeitergeld ist allerdings das letzte Kompensationsmittel. Der Arbeitgeber muss zunächst versuchen, den Arbeitsausfall anderweitig aufzufangen, z. B. durch Überstunden- und Urlaubsabbau.

Problematisch ist, dass die Anordnung einer Verkürzung der Arbeitszeit bzw. der angeordnete Arbeitszeitausfall auch arbeitsrechtlich zulässig sein muss. Hierfür ist eine arbeitsvertragliche, tarifvertragliche oder betriebsverfassungsrechtliche Regelung – z.B. in Form einer Betriebsvereinbarung – notwendig.

Sie können sich bei der Agentur für Arbeit unter folgenden Links näher informieren:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-uebersicht-kurzarbeitergeldformen>

<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>

Vergütungspflicht bei behördlicher Betriebsschließung

Bei einer angeordneten behördlichen Betriebsschließung, z. B. wegen Infektionsrisiken, dürfte eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers grundsätzlich entfallen. Der Arbeitsausfall dürfte in der Regel nicht dem betrieblichen Organisationsrisiko des Arbeitgebers zuzuordnen sein. Es verwirklicht sich stattdessen eine allgemeine Gefahr der Epidemie bzw. Pandemie, wie es auch bei Kriegen, Terroranschlägen oder Ähnlichem der Fall wäre.

Etwas Anderes kann sich ergeben, wenn die Schließungsanordnung auf die Besonderheiten des Betriebs zurückzuführen ist. In diesem Fall wäre die Schließung der betrieblichen Sphäre des Arbeitgebers zuzuordnen. Bei der Prüfung der Auswirkungen einer behördlichen Schließungsanordnung ist daher stets eine Einzelfallprüfung angezeigt.

Die Bundesregierung, die Europäische Union und die Europäische Zentralbank planen großangelegte Kredithilfen zur Unterstützung der Unternehmen. Einzelheiten sind diesbezüglich noch nicht bekannt. Es ist mit Entscheidungen im Laufe der Woche zu rechnen.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass eine Betriebsunterbrechungsversicherung, soweit sie besteht, nicht eintrittspflichtig ist. Eine Eintrittspflicht der Versicherer besteht nur, soweit die Betriebsunterbrechung auf Naturereignisse, wie z. B. Starkregen, Wind oder Erdbeben zurückzuführen sind.

Ihr
Niederrheinische Treuhand Beratungsverbund