

Regeln in der Pandemie

Die Corona-Krise stellt den Lebensmittel-Einzelhandel vor ganz neue Herausforderungen – auch arbeitsrechtlich. Einen Überblick gibt dieser Beitrag von Dr. Wolfgang Lucht, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der ADSR Rechtsanwaltskanzlei in Hamburg.

Aufgrund der Corona-Pandemie bleiben etliche Arbeitnehmer aus unterschiedlichsten Gründen der Arbeit fern, was Fragen nach der Vergütungspflicht auslöst. Zugleich steigen die Umsätze im Lebensmittel-Einzelhandel. Der vielerorts ohnehin bestehende Personalmangel verstärkt sich, sodass auch Fragen der Rekrutierung weiterer Arbeitskräfte in den Fokus rücken.



BETRIEBSRISIKO UND KURZARBEIT
Sollte hingegen ein Lebensmittelmarkt wegen Warenmangel seinen Betrieb vorübergehend einschränken müssen und sollten daher weniger Arbeitskräfte benötigt werden, bleiben die Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer bestehen. Soweit Arbeitszeitkonten vereinbart wurden, empfiehlt es sich dann, zunächst Überstunden abfeiern zu lassen.

Vorübergehende personelle Verstärkung ist das Gebot der Stunde, um die Herausforderungen zu meistern.

»OHNE ARBEIT KEIN LOHN«?
Bleiben Arbeitnehmer infolge von Ereignissen im Zusammenhang mit dem Coronavirus der Arbeit fern, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber verpflichtet bleibt, das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. Es gilt zwar der Grundsatz: »Ohne Arbeit kein Lohn.« Jedoch kennt das deutsche Arbeitsrecht hiervon zahlreiche Ausnahmen.

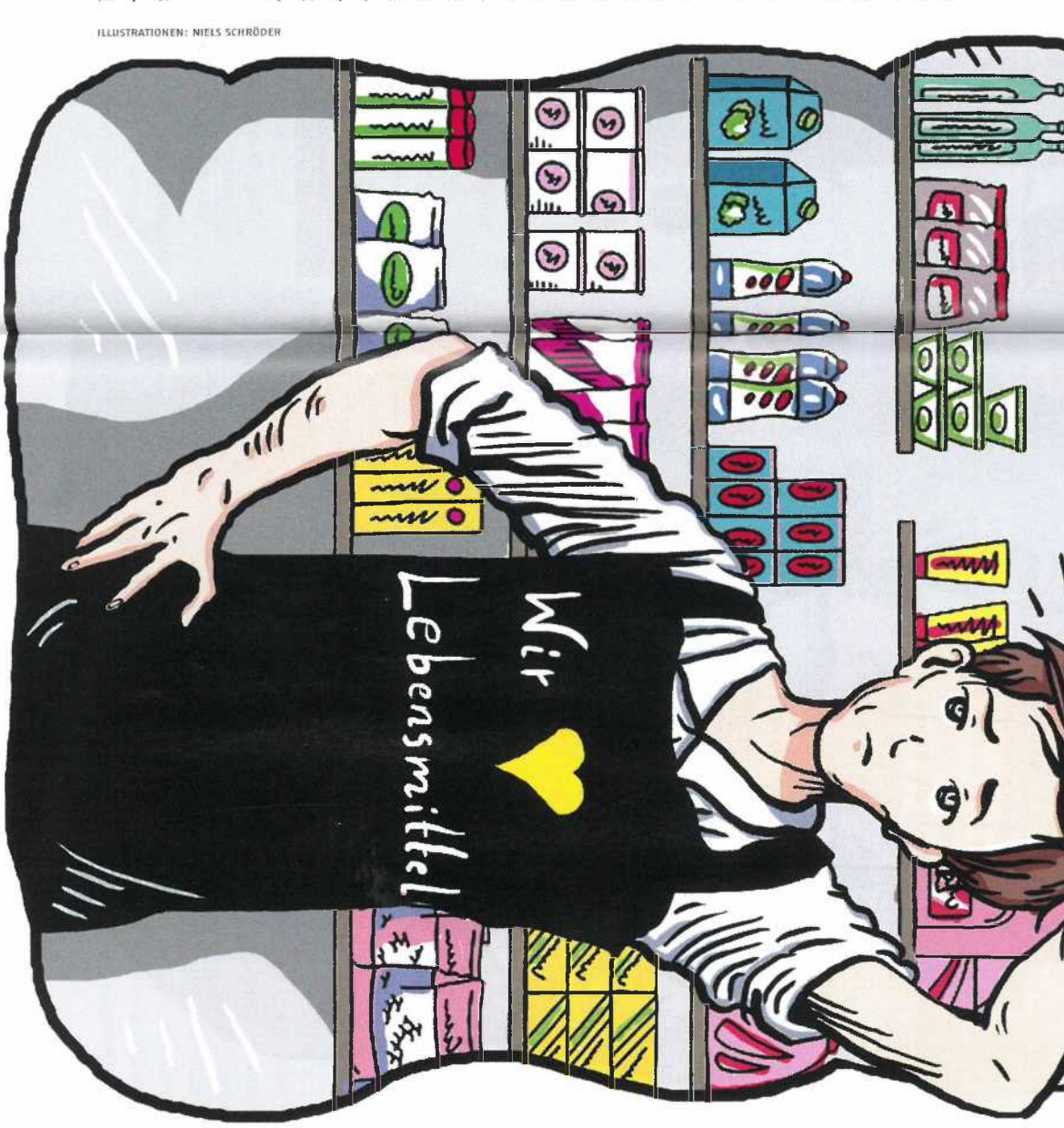
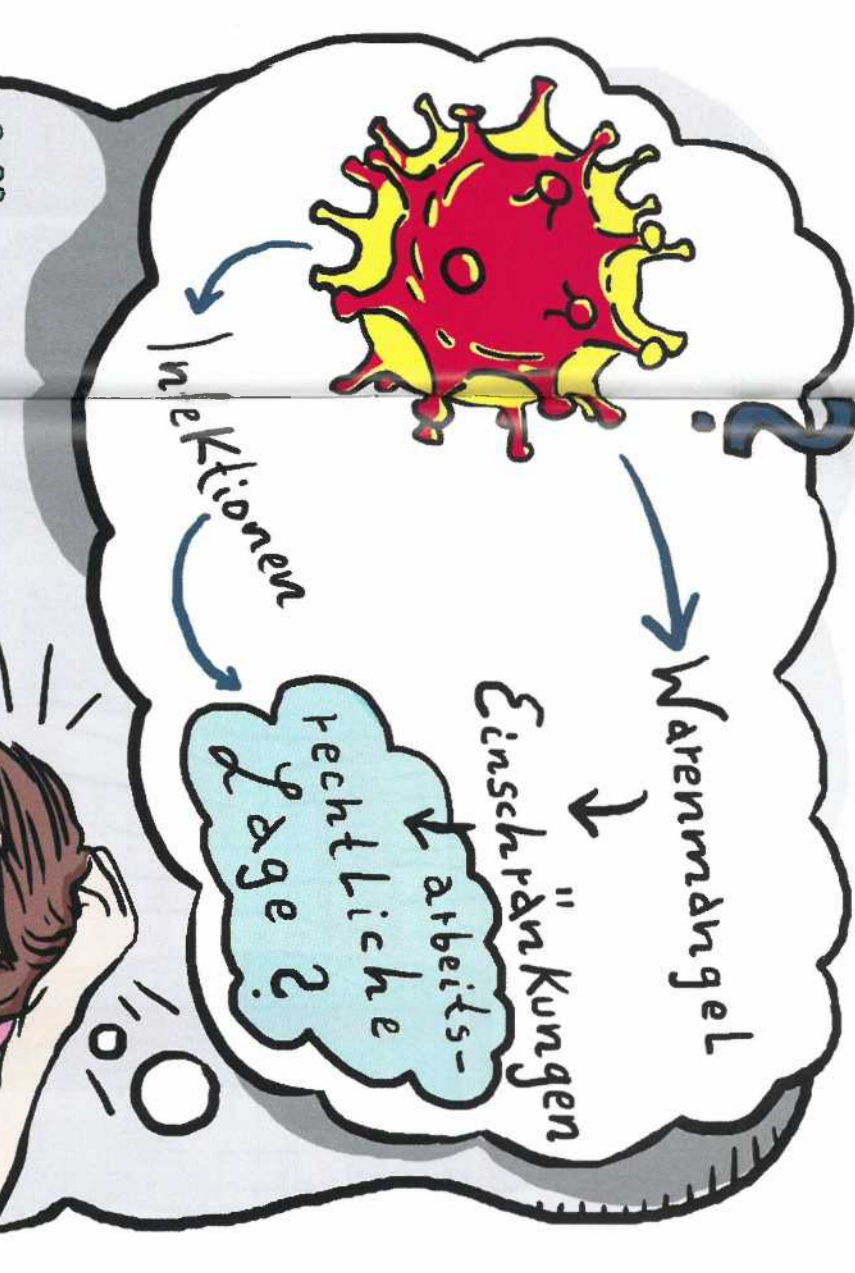
FREISTELLUNG UND WEGERRISIKO

Stellt der Arbeitgeber Arbeitnehmer von der Arbeit frei, behalten die Arbeitnehmer gemäß § 615 BGB ihren Vergütungsanspruch, ohne arbeiten zu müssen. Bleiben Arbeitnehmer hingegen zu Hause, weil sie Infektionsrisiken auf dem Weg zur Arbeit vermeiden wollen, verlieren sie ihren Vergütungsanspruch.

für Arbeit anzuzeigen. Für Kurzarbeitergeld gibt es ein spezielles Antragsverfahren bei der Bundesagentur für Arbeit.

ARBEITSUNFÄHIGKEIT WEGEN INFektion

Erkrankten Arbeitnehmer und sind infolge des Coronavirus arbeitsunfähig, ist Folgendes zu beachten: Ist für den Arbeitnehmer zugleich von



ILLUSTRATIONEN: NIELS SCHRÖDER

den Behörden nach § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ein Beschäftigungsverbot angeordnet worden, tritt der gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber zurück hinter den Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Staat infolge des Beschäftigungsverbots nach § 56 Abs. 1 IfSG. Danach erhält jeder, der als Ausscheider einer Infektion, als Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne des § 31 Satz 2 IfSG einem Verbot der Ausübung seiner Arbeitstätigkeit unterliegt, eine Entschädigung in Höhe seines Verdienstausschlags für die Dauer von sechs Wochen.

Der Arbeitgeber muss dabei allerdings in Vorleistung treten. Die ausbezahlten Beträge werden ihm auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Würde der Arbeitgeber also Entgeltfortzahlung erbringen, würde er den Staat von dessen Entschädigungspflicht nach § 56 IfSG befreien. Daher sollte dann, wenn gegenüber dem Arbeitnehmer ein Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz verhängt worden ist, ihm keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geleistet werden, sondern die Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG ausbezahlt werden. Der Arbeitgeber kann hierfür einen Vorschuss verlangen. Da etwaige Zuschüsse des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer zugunsten des Staates auf die Entschädigung anzurechnen sind, sollten solche Zuschüsse – soweit rechtlich zulässig – nicht gezahlt werden. Die Erstattung seiner Aufwendungen muss der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit beantragen.

ANSTECKUNGSVERDÄCHT UND BERUFLICHE TÄTIGKEITSVERBOTE

Einen Entschädigungsanspruch nach dem IfSG haben grundsätzlich auch Ansteckungsverdächtige bei beruflichen Tätigkeitsverboten. Dies gilt ferner grundsätzlich bei einer behördlich angeordneten Quarantäne. Hier sind jedoch vorrangig Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer im Betracht zu ziehen, die einen solchen Entschädigungsanspruch ausschließen können. Arbeitgeber-

