Regel

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

was Fragen nach der Vergütungspflicht auslöst. Zugleich steigen die Umsätze im Lebensmittel-Einzelhandel. Der schiedlichsten Gründen der Arbeit fern, ben etliche Arbeitnehmer aus unterufgrund der Corona-Pandemie blei-

vielerorts ohnehin bestehende Fokus rücken. rung weiterer Arbeitskräfte in den sodass auch Fragen der Rekrutie-Personalmangel verstärkt sich,

****OHNE ARBEIT KEIN LOHN**

Arbeit kein Lohn.« Jedoch kennt zahlreiche Ausnahmen. das deutsche Arbeitsrecht hiervon Es gilt zwar der Grundsatz: »Ohne das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. der Arbeitgeber verpflichtet bleibt Arbeit fern, stellt sich die Frage, ob hang mit dem Coronavirus der von Ereignissen im Zusammen-Bleiben Arbeitnehmer infolge das Gebot der Stunde, um die Herausforderungen zu meistern

FREISTELLUNG UND WEGERISIKO

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

BETRIEBSRISIKO UND KURZARBEIT

Warenmangel seinen Betrieb vorübergehend einschränken müssen und sollten daher weniger Ar-Sollte hingegen ein Lebensmittelmarkt wegen ben die Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer bestehen. Soweit beitskräfte benötigt werden, blei-

Arbeitszeitkonten vereinbart wur-

nächst Uberstunden abfeiern zu den, empfiehlt es sich dann, zu-

sonelle Verstärkung ist Vorübergehende per-Dr. Wolfgang Lucht, Rechts-anwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der ADSR Rechtsanwaltsgesellschaft grundsätzlich möglich. Kurzarbeit Ausgleich über Kurzarbeitergeld oder deren Ausfall. Sie setzt voraus, geschöpft, ist zudem der teilweise dem Betriebsrat möglich ist. Kurzoder Betriebsvereinbarungen mit von Regelungen in Tarifverträgen ten ist oder Kurzarbeit aufgrund regelung im Arbeitsvertrag enthaldass entweder eine Kurzarbeitsist die Verkürzung der Arbeitszeit Sind diese Möglichkeiten aus-

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

arbeit ist bei der Bundesagentur

ARBEITSUNFÄHIGKEIT WEGEN INFEKTION

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

(V) > Warenmangel Cinschran Kungen rechtliche Cheasmitte 12ge

> Wochen. anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgegesetz (IfSG) ein Beschäftigungsverbot angeordnet nes Verdienstausfalls für die Dauer von sechs einem Verbot der Ausübung seiner Arbeitstätig-Krankheitserregern im Sinne des § 31 Satz 2 IfSG heitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Infektion, als Ansteckungsverdächtiger, Krank-Beschäftigungsverbots nach § 56 Abs. 1 IfSG ber zurück hinter den Entschädigungsanspruch keit unterliegt, eine Entschädigung in Höhe sei Danach erhält jeder, der als Ausscheider einer des Arbeitnehmers gegen den Staat infolge des worden, tritt der gesetzliche Entgeltfortzahlungsden Behörden nach § 31 Satz 2 Infektionsschutz-

von drei Monaten nach Einstellung der verbote-Zuschüsse - soweit rechtlich zulässig - nicht geden Arbeitnehmer zugunsten des Staates auf die dem Infektionsschutzgesetz verhängt worden freien. Daher sollte dann, wenn gegenüber dem fortzahlung erbringen, würde er den Staat von stattet. Würde der Arbeitgeber also Entgeltnen Tätigkeit beantragen gen muss der Arbeitgeber innerhalb einer Frist zahlt werden. Die Erstattung seiner Aufwendun-Entschädigung anzurechnen sind, sollten solche gen. Da etwaige Zuschüsse des Arbeitgebers an nach § 56 Abs. 1 IfSG ausgezahlt werden. Der Arfall geleistet werden, sondern die Entschädigung ist, ihm keine Entgeltfortzahlung im Krankheits Arbeitnehmer ein Beschäftigungsverbot nach dessen Entschädigungspflicht nach § 56 IfSG bebeitgeber kann hierfür einen Vorschuss verlanihm auf Antrag von der zuständigen Behörde erleistung treten. Die ausgezahlten Beträge werden Der Arbeitgeber muss dabei allerdings in Vor-

BERUFLICHE TÄTIGKEITSVERBOTE ANSTECKUNGSVERDACHT UND

gungsanspruch ausschließen können. Arbeitge Betracht zu ziehen, die einen solchen Entschädigig Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer in ordneten Quarantane. Hier sind jedoch vorrantige bei beruflichen Tätigkeitsverboten. Dies gilt ferner grundsätzlich bei einer behördlich angehaben grundsätzlich auch Ansteckungsverdäch-Einen Entschädigungsanspruch nach dem IfSG

60

geltfortzahlung verpflichtet sein. eine Dauer von bis zu zirka fünf Tagen zur Entber können in solchen Fällen nach § 616 BGB für

den Entschädigungsansprüchen nach IfSG. Quarantänen aber, wie beim Verdacht einer Inhend aus persönlichen Gründen verhindert ist. danach, wenn der Arbeitnehmer vorübergelungen in der Rechtsprechung. Es bliebe dann bei vornherein ausgeschlossen sein - vorbehaltlich 14 Tage, dürften derartige Entgeltansprüche von fektion mit dem Coronavirus üblich, mindestens Dauern die behördlichen Tätigkeitsverbote und nicht auszuschließender anderweitiger Entwick-Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht

BETRIEBSSCHLIESSUNGEN BEHÖRDLICH VERANLASSTE

weil in Bezug auf den gesamten Betrieb oder Teile geber das Betriebsrisiko bei behördlichen Anordentgelt der Arbeitnehmer weiterzuzahlen hat. in einem solchen Fall der Arbeitgeber das Arbeitsder Arbeitnehmer ein Infektionsrisiko besteht. Ob eine behördlich veranlasste Betriebsschließung, wahrscheinlich, aber nicht auszuschließen ist virus gelten. Es sollten daher in jedem Fall die sätzlich auch für Pandemien wie das Coronadurch Krieg oder Terroranschläge, zählen nicht nungen, wenn das Risiko ihrer Anordnung im klärt. Nach der Rechtsprechung trägt der Arbeitist in der Rechtsprechung nicht abschließend gegemacht werden. Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG geltend Entwicklungen in der Rechtsprechung – grundhierzu. Das dürfte - vorbehaltlich anderweitiger wesen war. Allgemeine Gefahrenlagen, wie etwa Betrieb durch dessen besondere Art angelegt ge-Im Lebensmittel-Einzelhandel derzeit eher un-

SCHUL- UND KINDERGARTENSCHLIESSUNGEN ARBEITSVERHINDERUNG INFOLGE VON

zahlung verpflichtet sein. Wird - wie bundes zirka fünf Tagen nach § 616 BGB zur Entgeltfortganisieren müssen. In jedem Fall muss der Arbeitfern, weil sie die Betreuung ihrer Kinder selbst ordergartenschließungen bleiben Eltern der Arbeit nicht einfach zu Hause bleiben. Arbeitgeber könnehmer seine Verhinderung anzeigen und kann nen in solchen Fällen für eine Dauer von bis zu Infolge der coronabedingten Schul- und Kin-



gleich für zwei oder gar vier Wochen erklärt, BGB bestehen. dürfte aber überhaupt kein Anspruch nach § 616 des Kindergartens nicht für fünf Tage, sondern weit geschehen – zum Beispiel die Schließung

ein Wahlrecht, wer das Kind betreut. gerade durch den berufstätigen Elternteil erforstände des konkreten Einzelfalls zu beurteilen. gewiesen sein. Dies ist immer anhand der Umbeitnehmers nach § 616 BGB scheidet aus. Sind treuung übernehmen – und ein Anspruch Lebensgefährte nicht berufstätig, muss er derlich ist. Ist beispielsweise der Ehepartner oder schließlich auch, dass die Betreuung des zwölften Lebensjahr vorliegen. Voraussetzung ist Betreuung aber bei Kindern bis zum vollendeten Grundsätzlich dürfte eine Angewiesenheit auf wie häufig – beide Eltern berufstätig, haben sie Zudem müssen die Kinder auf Betreuung andes Ardie Be-Kindes

geber eine Entgeltfortzahlung nach dieser Vorschrift nicht leisten. BGB wirksam ausgeschlossen, muss der Arbeit-Ist im Arbeitsvertrag die Anwendung von § 616

§ 56 Abs. 1a IfSG in Betracht. Für diese muss der sechs Wochen Entschädigungsansprüche nach mers, kommen seit 30. März 2020 für längstens wendungen vom Staat verlangen. fristgebundenem Antrag Erstattung seiner Aufgärten zu einem Verdienstausfall des Arbeitnehbedingter Schließung von Schulen und Kinder-Arbeitgeber in Vorleistung treten und kann mit Führt die Kinderbetreuung wegen pandemie-

VORÜBERGEHENDE PERSONALVERSTÄRKUNG

die aktuellen Herausforderungen zu meistern. Verstärkung ist daher das Gebot der Stunde, um mittel-Einzelhandel. Vorübergehende personelle ohnehin bestehenden Personalmangel im l Die derzeitige Krise verstärkt den vielerorts ebens-

anderer Arbeitgeber Befristete Einstellung von Arbeitskräften

Dafür sollte das Arbeitsverhältnis bei dem andenomiebetriebe oder der Nonfood-Einzelhandel. vorübergehend einstellen mussten, wie Gastrodie ihren Betrieb wegen der aktuellen Situation Möglichkeit hierfür ist die befristete Einstellung von Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber, Die rechtlich einfachste und zugleich sicherste

ren Arbeitgeber ruhend gestellt und das Arbeitsmüssen vor Arbeitsaufnahme schriftlich geschlosbefristet werden. Arbeitsverträge mit Befristung anwalts für Arbeitsrecht geklärt werden. kommt, sollte im Einzelfall mithilfe eines Fachoder eine Befristung ohne Sachgrund in Betracht sen werden. Ob eine Befristung mit Sachgrund

Leiharbeit

der Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit als nehmen der Zeitarbeitsbranche mit entsprechen-Betracht. Diese darf grundsätzlich nur mit Ernalbedarfs durch Arbeitnehmerüberlassung in Vertragspartner bevorzugt werden. Aus Gründen der Rechtssicherheit sollten Unterlaubnis der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Des Weiteren kommt eine Deckung des Perso-

allerdings vorher der Bundesagentur für Arbeit beschäftigt werden, für bis zu zwölf Monate an fen beispielsweise Unternehmen mit weniger aber auch mehrere, allerdings eng umgrenzte mit den im Gesetz genannten Angaben anzeigen. andere Unternehmen überlassen. Sie müssen dies nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und Kurzarbeit und Entlassungen Arbeitnehmer, die als fünfzig Arbeitnehmern zur Vermeidung von Ausnahmen von der Erlaubnispflicht zu. So dür-Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz lässt

BERATEN LASSEN VOM FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht in Anspruch genommen werden. dingt die Beratung durch einen Fachanwalt für vorgesehenen Ausnahmetatbeständen - unbesollte hier - wie auch bei den anderen im Gesetz nehmern kraft Gesetzes begründet wird. Daher Arbeitsverhältnis mit den überlassenen Arbeitser Voraussetzungen überlassen, besteht für den Einzelhändler das Risiko, dass ein unbefristetes Werden Arbeitnehmer ohne Vorliegen die-

Wünschen Sie weitere Informationen zu diesem Thema? Wenden Sie sich gern an die ADSR Rechtsanwaltsgesell-schaft mbH, New-York-Ring 6, 22297 Hamburg





62