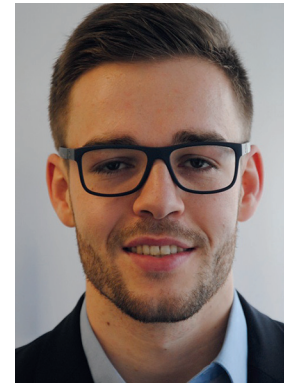


Corona und die gelackmeierten Arbeitgeber

Das öffentliche Leben ist überwiegend zum Erliegen gekommen, nicht versorgungsnotwendige Betriebe sind durch Allgemeinverfügungen oder Rechtsverordnungen zur Schließung gezwungen und in der Tagesschau hört man täglich von den Milliarden-Soforthilfeprogrammen, die Bund und Länder auflegen, um der Wirtschaft zu helfen und die Liquidität der Unternehmen zu erhöhen.

Bundesarbeitsminister *Hubertus Heil* verspricht in der Krise, um jeden Arbeitsplatz zu kämpfen und bietet auf der Homepage seines Ministeriums ratsuchenden Arbeitneh-

mern arbeitsrechtlichen Rat bei all den Fragen an, die sich ihnen rund um Corona stellen. Und während man sich noch wundert, warum nun das Arbeitsministerium als Teil der Exekutive dazu übergegangen ist, Arbeitnehmern die Rechtslage zu erklären, liest man interessiert, wie der Minister in der Pandemie berät. Gleich die erste Frage dreht sich darum, was nun für Arbeitnehmer unter anderem bei vorübergehenden Betriebs-



schließungen gilt. Das BMAS meint, hier sei der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Das ergebe sich aus § 615 S. 3 BGB und der Betriebsrisikolehre, die immer dann zum Tragen komme, wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen. Diese Auskunft mag in Konstellationen richtig sein, in denen ein Arbeitgeber seine Belegschaft aufgrund von Personalausfällen und Versorgungsengpässen nicht beschäftigen kann. Ob diese Grundsätze aber auch dann gelten, wenn der Arbeitsausfall nicht auf betriebsorganisatorischen oder betriebstechnischen Gründen beruht, sondern auf einer staatlichen Schutzmaßnahme, ist offen. Anders als in den klassischen Fällen, in denen sich das Betriebsrisiko realisiert, liegt bei den auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes angeordneten Betriebsschließungen gerade kein betriebstechnischer Grund vor, der das Arbeiten unmöglich macht. Zum Schutz der Arbeitnehmer vor einer Übertragung und zur Bekämpfung des Virus ist den Arbeitgebern vielmehr die Beschäftigung ihrer Mitarbeiter untersagt. Weshalb die Arbeitgeber in solchen Fällen dennoch zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sein sollen und es nicht zum Entfallen des Lohnanspruchs nach § 326 I BGB kommt, lässt das BMAS unbeantwortet.

Und auch in Fällen, in denen Arbeitnehmer nach dem Infektionsschutzgesetz unter Quarantäne gestellt sind, sieht das BMAS die Arbeitgeber in der Pflicht. Es winken nach Ansicht des BMAS nicht die in § 56 IfSchG vorgesehenen Entschädigungen. Denn diese gibt es nur bei einem Verdienstausschlag der unter Quarantäne stehenden Mitarbeiter. Ein solcher Verdienstausschlag trete aber nicht ein, weil der Arbeitgeber über § 616 BGB hier bis zu sechs Wochen Entgeltfortzahlung leisten müsse. Komme also was wolle, aus Sicht des BMAS ist der Arbeitgeber immer in der Pflicht. Das im Vertragsrecht geltende Synallagma wird also ausgehebelt. Dem Ziel der Regierung, die Liquidität der Unternehmen möglichst lange zu erhalten, trägt diese Art der Rechtsberatung jedenfalls nicht bei.

*Rechtsanwältin Dr. Doris-Maria Schuster, Gleiss Lutz, Frankfurt a. M./Hamburg
und wiss. Mit. Maximilian Luca Schunder, Gleiss Lutz, Frankfurt a. M.*