

Staatlich angeordnete Betriebsschließungen und Arbeitsrecht

Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Stand 13. Dezember 2020

In unserem Merkblatt erläutern wir, wie Arbeitgeber reagieren können, wenn sie aufgrund von pandemiebedingten, staatlich angeordneten Betriebsschließungen vorübergehend keinen Bedarf an der Arbeitsleistung ihrer Arbeitnehmer haben.

1.1 Entgeltanspruch der Arbeitnehmer

Muss der Betrieb aufgrund staatlicher Maßnahmen schließen, gilt dies als Fall des Betriebsrisikos (auch wenn vom Betreiber nicht verschuldet). Den Arbeitnehmern steht nach § 615 S. 3 BGB weiterhin ihr Entgelt zu, ohne zeitliche Beschränkung. (Bejaht wird das Betriebsrisiko z. B. unter anderem auch bei Naturkatastrophen, Veranstaltungsverböten wg. Landestrauer und behördlichen Betriebsschließungen wg. Smogalarm.)

Hinweis

Es wird allerdings auch vertreten, dass bei flächendeckenden Betriebsschließungen wegen der Pandemie kein Fall des Betriebsrisikos vorläge, sondern eine allgemeine Notlage. Dann würde der Entgeltanspruch der Arbeitnehmer entfallen. Dies ist allerdings gerichtlich noch nicht geklärt und ist mit rechtlichen Unsicherheiten verbunden.

1.2 Nutzung von Arbeitszeitkonten

Denkbar ist, bestehende Arbeitszeitkonten zu nutzen, um den Wegfall des Arbeitsbedarfs zu kompensieren. Es würden somit Plusstunden abgebaut bzw. Minusstunden aufgebaut werden. Ob und wie weit das zulässig ist, richtet sich nach den gegebenenfalls individualvertraglich bzw. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung hierzu getroffenen Regelungen. Die Nutzung des Arbeitszeitkontos im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer ist aber immer möglich.

Ggf. kann auch mit dem Betriebsrat eine Regelung zum Abbau von Arbeitszeitkonten im Rahmen einer (Pandemie-)Betriebsvereinbarung getroffen werden.

1.3 Urlaub

Bereits beantragter und genehmigter Urlaub ist trotz der Betriebsschließung anzutreten. Der Arbeitnehmer erhält entsprechend Urlaubsentgelt und die Urlaubstage werden verbraucht.

Ist noch kein Urlaub beantragt und genehmigt, kann der Arbeitgeber die zeitliche Lage des Urlaubs auch einseitig bestimmen. Die Bestimmung durch den Arbeitgeber muss aber hinreichend deutlich erkennen lassen, dass die Freistellung zur Erfüllung des Urlaubsanspruches erfolgt. Äußert der Arbeitnehmer auf die Erklärung des Arbeitgebers zur Festlegung der zeitlichen Lage des Urlaubs hin keinen anderweitigen Urlaubswunsch, ist die Festlegung durch den Arbeitgeber rechtswirksam (BAG, Urteil vom 24. März 2009 - 9 AZR 983/07).

Äußert der Arbeitnehmer einen anderweitigen Urlaubswunsch und stehen diesem Urlaubswunsch dringende betriebliche Belange entgegen, muss diesem dennoch nicht nachgegeben werden. Die zeitliche Lage des Urlaubs kann dann auch auf den Zeitraum der Betriebsschließung festgelegt werden. Ob die pandemiebedingte Schließung aber einen ausreichenden dringenden betrieblichen Belang darstellt, ist noch nicht gerichtlich geklärt und daher mit Rechtsrisiken behaftet.

Auf jeden Fall müsste ein evtl. bestehender Betriebsrat eingebunden werden (§ 87 Abs. 1 Nr. 5) und ein angemessener Vorlauf vorgesehen werden – wobei es auch zur Frage des angemessenen Vorlaufs keine eindeutige Rechtsprechung gibt (teilweise wird von sechs Monaten ausgegangen).

Die einvernehmliche Urlaubsgewährung mit Einverständnis des Arbeitnehmers ist immer möglich.

1.4 Keine Ansprüche gegen den Staat nach dem Infektionsschutzgesetz

Staatliche Ersatzleistungen für Arbeitsentgelt o. ä. sind für den Fall genereller Betriebsschließungen im Fall der Pandemiebekämpfung nicht vorgesehen.

Der Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung bei Quarantäne bzw. Kinderbetreuung nach § 56 IfSG setzt voraus, dass der Arbeitnehmer selbst individuell betroffen ist. Dies gilt nicht bei Betriebsschließungen. Dann wirkt die staatliche Maßnahme unmittelbar auf den Betrieb und nicht auf den individuellen Arbeitnehmer.

Wenn einem Mitarbeiter wegen der Betriebsschließungen die Arbeitsleistung ohnehin nicht möglich ist, dürfte der Anspruch nach § 56 IfSG auch dann nicht bestehen, wenn der Mitarbeiter tatsächlich selbst in Quarantäne muss oder entsprechender

Kinderbetreuungsbedarf vorliegt. Die Quarantäne bzw. Kinderbetreuung ist dann nicht Ursache des Verdienstauffalls.

Auch ein Entschädigungsanspruch nach § 65 IfSG, welcher für alle Betroffenen, auch Unternehmer bzw. Arbeitgeber gelten würde, kommt nicht in Betracht. Dieser greift nur bei Maßnahmen nach den §§ 16, 17 IfSG (Verhütung übertragbarer Krankheiten). Die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie stützen sich aber auf § 28 IfSG (Schutzmaßnahmen).

1.5 Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld

Damit die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, müssen zumindest im Betrieb alle Möglichkeiten ausgeschöpft worden sein, den Arbeitsausfall zu verhindern. Daneben müssen mindestens zehn Prozent der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltsausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres Bruttomonatsentgelts betroffen und die persönlichen Voraussetzungen gegeben sein.

Die Entscheidung, ob Kurzarbeitergeld gewährt wird bestimmt sich nach den §§ 95 ff. SGB III und obliegt der Bundesagentur für Arbeit.

1.5.1 Betriebsschließung durch behördliche Anordnung

Ein unabwendbares Ereignis liegt vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind (§ 96 Abs. 3 Satz 2 SGB III). Zu diesen behördlich angeordneten oder anerkannten Maßnahmen gehören auch angeordnete Betriebseinschränkungen oder -stilllegungen, die vorübergehend sind. Sofern alle weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld vorliegen (Entgeltsausfall durch arbeitsrechtliche Einführung der Kurzarbeit, unvermeidbarer und vorübergehender Arbeitsausfall, Mindestanforderungen und Anzeige des Arbeitsausfalls), kann für die (vorübergehende) Dauer der Betriebsschließung Kurzarbeitergeld gewährt werden.

Wichtig ist, dass ein Entgeltsausfall vorliegt. Dabei ist zu prüfen, ob staatliche Entschädigungsleistungen gezahlt werden. Weiter ist ggf. zu prüfen, ob der betroffene Betrieb eine Betriebsschließungsversicherung abgeschlossen hat und ob diese für die Ausfalldauer die Entgeltzahlungen abdeckt. Dies kann den konkreten Versicherungsbedingungen entnommen werden.

1.5.2 Services der vbw zur Kurzarbeit

Umfassende Informationen zur Einführung von Kurzarbeit und Beantragung des Kurzarbeitergeldes finden Sie auf unserer Homepage: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/vbw-Fokusthemen/Fokus-Corona/Kurzarbeit/index.jsp>

1.6 Allgemeine staatliche Unterstützungsleistungen

Informationen zu den allgemeinen Hilfen für betroffene Unternehmen finden Sie hier: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/vbw-Fokusthemen/Fokus-Corona/Unterst%C3%BCtzung-bei-Steuern-und-Sozialem-weitere-Finanzhilfen/index.jsp>

Ansprechpartner

<https://www.vbw-bayern.de/vbw/vbw-Fokusthemen/Fokus-Corona/Ansprechpartner/Arbeitsrecht.jsp>