

Lex Corona – Die Lösung?

Die Ausbreitung des Coronavirus ist angsteinflößend. Dabei stellt sich auch die Frage, was die Folgen eines Arbeitsausfalls sind. Wird ein einzelner Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung bzw. Entschädigung nach § 56 IfSG. Aber was gilt, wenn ganze Betriebe oder Gebiete betroffen sind? Muss dann ein Arbeitgeber allen Arbeitnehmern die Vergütung fortzahlen, obwohl sein Betrieb stillsteht? Hierzu gab es kürzlich eine Stellungnahme des Bundesarbeitsministeriums (BMAS), die in mehrfacher Hinsicht verwundert. Verkündet wurde, der Arbeitnehmer behalte seinen Entgeltanspruch, wenn der Betrieb aufgrund behördlicher Infektionsschutzmaßnahmen vorübergehend geschlossen werden müsse. Der Arbeitgeber trage das Betriebsrisiko nach § 615 S. 3 BGB. Schon die Herkunft der Äußerung macht stutzig – ist doch das BMAS weder zur Rechtsprechung noch zur Rechtsberatung berufen.



Mir nichts, dir nichts auf die Betriebsrisikolehre zu verweisen, die ihren Ursprung in lokal auftretenden Phänomenen hat und nicht die Risiken einer globalen Virusausbreitung austariert, ist falsch. Im Falle einer Betriebsschließung aufgrund des Coronavirus ist es gerade nicht so, dass Arbeitnehmer arbeitswillig vor verschlossenen Toren stehen, weil die Betriebsmittel etwa aufgrund eines Stromausfalls oder Brandes nicht nutzbar sind. Der Ursprung einer behördlichen Betriebsschließung ist kurioserweise gerade die Anwesenheit der Arbeitnehmer. Denn jeder Arbeitnehmer stellt ein potenzielles Risiko für den anderen dar und niemand möchte sich in einem Umfeld bewegen, in dem er potenziell mit dem gefährlichen Virus infiziert werden könnte.

Zufallsergebnisse liefert auch die Unterscheidung zwischen Betriebs- und Wegerisiko. Ob der Arbeitnehmer den Betrieb wegen einer Straßensperrung nicht erreichen kann oder nur der Betrieb selbst vorübergehend eingestellt wird, entscheidet sich letztlich daran, wie weit der behördliche Quarantäne-Radius ausgedehnt wird. Für die Frage nach dem Schicksal des Arbeitslohns sollte dies aber keinen Unterschied machen. Wer die Lasten einer Epidemie oder sogar Pandemie Arbeitgebern aufzuerlegen versucht, verkennet, dass dem nicht mit den althergebrachten Instrumenten der Betriebs- oder Wirtschaftsrisikolehre beizukommen ist.

Bei derartigen Betriebsschließungen liegt es nahe, von einem allgemeinen Lebensrisiko oder aber einer gesamtgesellschaftlichen Herausforderung auszugehen. Im letzteren Fall hat der Staat und nicht der Arbeitgeber einzuspringen. Zufriedenstellende gesetzliche Lösungsmechanismen sind jedoch Mangelware. Der Weg über Kurzarbeit Null (§§ 95 ff. SGB III) versucht zwar die Risiken adäquat zu verteilen, es müsste aber überhaupt erst ein Vergütungsanspruch bestehen. Ungeachtet dessen fehlt oftmals schon die Rechtsgrundlage zur Einführung durch den Arbeitgeber, die auch nicht flächendeckend und zügig geschaffen werden kann.

Flächendeckende, risikogerechte Lösungen könnte der Gesetzgeber schaffen. Wie wäre es (vorsorglich) mit einer schnellen – analog des SoKaSiG – maßgeschneiderten „lex Corona“?

Rechtsanwalt Professor Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Gleiss Lutz, Stuttgart