Informationen der

Kirchengewerkschaft

Gewerkschaft für Mitarbeitende in Kirche, Diakonie und Caritas

Arbeitsrechtlich relevante Themen zum Corona-Virus III

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

in unserem weiteren Newsletter möchten wir Euch über weitere wichtige arbeitsrechtliche Themen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie informieren.

Dies soll in diesem Newsletter auch unter Benennung der einschlägigen Normen erfolgen.

Wer trägt das Lohnrisiko in Zeiten der Corona-Krise?

1. Annahmeverzugslohn und Betriebsrisikolehre

Im Schuldrecht gilt eigentlich der Grundsatz „ohne Leistung keine Gegenleistung“ (§ 326 Abs. 1 Satz 1 BGB).
Im Arbeitsrecht bedeutet dies dann „ohne Arbeit kein Lohn“.
Hiervon normiert § 615 Satz 1 BGB eine Ausnahme.
Diese Norm erhält dem Arbeitnehmer dann den Lohnanspruch, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht annimmt.
Der Arbeitgeber befindet sich dann im Annahmeverzug und dem Arbeitnehmer steht weiterhin der Entgeltanspruch aus § 615 Satz 1 BGB zu.

Eine weitere Abweichung vom Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ stellt die Betriebsrisikolehre da.
Hierunter fallen die Fälle, dass aus beiderseits unverschuldeten betrieblich technischen oder zwingenden rechtlichen Gründen die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich ist.

Nach der Betriebsrisikolehre trägt der Arbeitgeber regelmäßig das Betriebsrisiko für den durch einen betrieblich technischen oder zwingenden rechtlichen Grund verursachten Arbeitsausfall (§ 615 Satz 3 BGB).

Für die in der Bundesrepublik Deutschland erteilten behördlichen Verbote und hierauf erfolgten Betriebsschließungen trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko und es bleibt folglich beim Entgeltanspruch aus § 615 Satz 3 BGB.

Kirchengewerkschaft · Glissmannweg 1, 22457 Hamburg · 040-6514380
info@kirchengewerkschaft.de www.kirchengewerkschaft.de
https://www.facebook.com/Kirchengewerkschaft

2. Etwaiger Lohnanspruch aus § 616 Satz 1 BGB (vorübergehende Verhinderung)

Der § 616 BGB bestimmt, dass der Arbeitnehmer den Anspruch auf seine Vergütung nicht verliert, wenn er für eine verhältnismäßig nicht unerhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

Die Fälle der persönlichen Quarantäne und der Tätigkeitsverbote stellen solch einen persönlichen Verhinderungsgrund dar. Die Arbeitsleistung wird hier dem Arbeitnehmer gemäß § 275 Abs. 1 BGB rechtlich unmöglich.

Auch Fälle der Unzumutbarkeit gemäß § 275 Abs. 3 BGB stellen ein Leistungshindernis mit Befreiungswirkung dar.
Hierunter fallen die Fälle der erforderlichen Kinderbetreuung ohne die Möglichkeit einer Alternativbetreuung.
Eine Alternativbetreuung durch Großeltern kann in diesen Zeiten jedenfalls nicht gefordert werden.

Bei der Frage, ob die Kinderbetreuung durch die Eltern oder das Elternteil erforderlich ist, wird wohl die Altersgrenze des § 56 Abs. 1 a Infektionsschutzgesetz des Kindes (12 Jahre) heranzuziehen sein.

Problematisch bei den Sorgeverpflichtungen gegenüber den Kindern, den Quarantäne- und Tätigkeitsverboten dürfte bei diesem Anspruch allerdings der Zeitraum sein.
§ 616 BGB bestimmt, es muss sich um eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit handeln.
Regelmäßig werden daher nur wenige Tage von § 616 Satz 1 BGB erfasst.
Hier ist von maximal 5 Tagen auszugehen.

Dauert die Verhinderung indes länger an, hat der Arbeitnehmer überhaupt keinen Anspruch aus § 616 Satz 1 BGB, auch nicht für einen Teil der Verhinderungszeit.

Im Übrigen wird darauf hingewiesen, dass § 616 BGB dispositiv ist und folglich tarif- oder arbeitsvertraglich abbedungen werden kann.

Beachte aber:

3. Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz

Kirchengewerkschaft · Glissmannweg 1, 22457 Hamburg · 040-6514380
info@kirchengewerkschaft.de www.kirchengewerkschaft.de
https://www.facebook.com/Kirchengewerkschaft

Wer aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IFSG) unter Quarantäne gestellt wird oder mit einem Tätigkeitsverbot belegt wurde und einen Verdienstausfall erleidet, ohne krank zu sein, erhält grundsätzlich eine Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG für die ersten 6 Wochen in Höhe des Verdienstausfalls (volles Nettoarbeitsentgelt).

Seit dem 31.03.2020 gibt es gemäß § 56 Abs. 1 a IFSG außerdem einen Entschädigungsanspruch für Arbeitnehmer, die aufgrund einer behördlichen Kita- oder Schulschließung ihre Kinder betreuen müssen und nicht arbeiten können.
Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeiternehmer bekommen für einen Zeitraum von bis zu 6 Wochen eine Entschädigung in Höhe von 67 % des monatlichen Nettoeinkommens.

Aber:

Der Anspruch besteht nicht für Zeiten, in denen Kitas oder Schulen wegen Ferien ohnehin geschlossen wäre. Es dürfen keine anderweitigen zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten bestehen (Risikogruppen, wie Großeltern, müssen allerdings nicht herangezogen werden) und das zu betreuende Kind darf das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Ausnahme bei Behinderung).

Dieser Entschädigungsanspruch greift nur, soweit der Erwerbstätige keine anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Ansprüche auf Entgelt hat, z.B. nach § 615 Satz 3 BGB – siehe oben. (Der Entschädigungsanspruch greift nur, wenn alleine die Schließung oder das Betretungsverbot der Schulen oder Betreuungseinrichtungen zu einem Verdienstausfall führen.)

Alle reden von Solidarität! Wir auch!

Somit wünschen wir, der Bundesvorstand, die Landesverbände sowie die Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft, uns und fordern Sie auf, die diesen Newsletter lesen und nicht Mitglied der Gewerkschaft sind, dieses im solidarischen Handeln schnellstmöglich zu tun, damit wir, die engagierten Kolleginnen und Kollegen in den Tarifkommissionen, den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, in den Mitarbeitervertretungen und Betriebsräten einen weiteren andauernden über die Corona hinaus wirksamen Druck zur leistungsgerechten Entlohnung aufrechterhalten und/oder ausbauen können.
Solidarisches Handeln in dieser Zeit heißt auch, Arbeitnehmerrechte zu sichern und durchzusetzen, Arbeitnehmerrechte zu steigern und dafür Sorge zu tragen, dass durch eine wie jetzt akute Krise die Kolleginnen und Kollegen nicht noch einen wirtschaftlichen Schaden hinnehmen müssen, den sie nicht zu verantworten haben.
Hier sei z.B. auch die Anhebung des Kurzarbeitergeldes in solchen Fällen genannt.

Kirchengewerkschaft · Glissmannweg 1, 22457 Hamburg · 040-6514380
info@kirchengewerkschaft.de www.kirchengewerkschaft.de
https://www.facebook.com/Kirchengewerkschaft

Informationen der

Kirchengewerkschaft

Gewerkschaft für Mitarbeitende in Kirche, Diakonie und Caritas

Hierfür stehen wir, die Kirchengewerkschaft, seit Jahrzehnten und brauchen nunmehr Ihre Hilfe, Ihre Unterstützung und das solidarische Handeln aller unterschiedlichen Berufsgruppen und Gewerke.
Darüber hinaus sei erwähnt, dass dieser Newsletter an einige zig tausend Kolleginnen und Kollegen geht, die aber auch nicht alle organisiert sind.
Der Newsletter ist ein kostenloser Service der Kirchengewerkschaft und ihrer Rechtsschutzabteilung.
Somit nutzen Sie alle einen Service, den die gewerkschaftlich organisierten Kolleginnen und Kollegen bezahlen.

Solidarisieren Sie sich, bleiben Sie gesund, passen Sie auf sich auf!

Ihre Rechtsschutzabteilung

Ohne Dich sind wir eine*r zu wenig!

Noch kein Mitglied?

Jetzt Mitglied der Kirchengewerkschaft werden!

Kirchengewerkschaft · Glissmannweg 1, 22457 Hamburg · 040-6514380
info@kirchengewerkschaft.de www.kirchengewerkschaft.de
https://www.facebook.com/Kirchengewerkschaft