

ARBEITSLOHN BEI CORONABEDINGTER BETRIEBSSCHLIEßUNG?

BAG Urteil vom 13.10.2021 – 5 AZR 211/21, BeckRS 2021, 31216

SACHVERHALT

(abgewandelt und gekürzt)

Die B betreibt einen Handel mit Nähmaschinen und Zubehör mit Sitz in Bremen. Die K arbeitet dort seit Oktober 2019 als geringfügige Beschäftigte im Verkauf. Dort erhält sie monatlich eine monatliche Vergütung von 432,00 EUR. Die Arbeitszeit wird dabei von B bestimmt.

Mit Ausbruch der Corona-Pandemie erließ die Freie Hansestadt Bremen am 23.03.2020 die „Allgemeinverfügung über das Verbot von Veranstaltungen, Zusammenkünften und der Öffnung bestimmter Betriebe zur Eindämmung des Coronavirus der Freien Hansestadt Bremen“.

Mit Ziffer 1 der Allgemeinverfügung wurde zur Eindämmung der Pandemie eine Betriebschließung für eine Vielzahl von Betrieben und Geschäften angeordnet.

Auszugsweise heißt es zur Begründung: „Die in Ziffer 1 benannten Betriebe, Tätigkeiten und Zusammenkünfte weisen ein besonderes Infektionsrisiko für teilnehmende Personen oder Gäste auf. Sie zeichnen sich insgesamt durch ein enges Beisammensein oder besondere Voraussetzungen für die Übertragung des Virus aus. Sie sind deshalb auf das absolut notwendige Mindestmaß zu reduzieren (...). [...]

Ziel der Allgemeinverfügung ist es, die Übertragungswege von SARS-CoV-2 zu unterbrechen, das Risiko von Infektionen einzudämmen und die Funktionsfähigkeit des Gesundheitswesens aufrechtzuerhalten. Um dies sicherzustellen, ist das hier verfügte Verbot erforderlich und geboten. Mildere, gleichwirksame Mittel zur Erreichung dieses Zwecks sind nicht ersichtlich. Die bisher verfügten individuellen Maßnahmen sind nicht ausreichend, um der weiteren Verbreitung des Virus entgegenzuwirken (...).“

Infolgedessen musste die Filiale der B im April 2020 geschlossen bleiben und K arbeitete in dem Monat nicht. K war dabei arbeitsfähig und arbeitswillig. B zahlte der K für den Monat daraufhin keine Vergütung. Ohne die staatlich verfügte Schließung hätte K auch diesem Mo-

nat wieder 432,00 EUR verdient. Einer Aufforderung der K zur Zahlung des Lohns leistete B keine Folge und wies sämtliche Ansprüche zurück.

K klagt nun auf Zahlung des Arbeitslohns in Höhe von 432,00 EUR gegen B. Steht der K der geltend gemachte Anspruch zu?

Hinweis: Normen des IfSG sind für die Prüfung nicht relevant. Die Allgemeinverfügung ist rechtmäßig und daher nicht zu prüfen.



Zur Lösung auf
<https://examensgerecht.de>

SCHLAGWÖRTER

Zivilrecht; Arbeitsrecht; Annahmeverzug; Corona; Betriebsschließung, Arbeitsvertrag

SKIZZE

A. Anspruch aus § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. § 615 S. 1 BGB

- I. Arbeitsvertrag
- II. Erlöschen des Lohnanspruchs
- III. Ergebnis

B. Anspruch aus § 616 BGB

C. Anspruch aus § 326 Abs. 2 BGB i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB

- I. Anwendbarkeit von § 326 Abs. 2 BGB
 1. Wirksamer, erfüllbarer Leistungsanspruch
 2. Kein Leistungsvermögen der K, § 297 BGB
 3. Angebot der K als Schuldnerin
 - a) Tatsächliches Angebot, § 294 BGB
 - b) Wörtliches Angebot, § 295 BGB
 - c) Entbehrlichkeit des Angebots

II. Ergebnis

D. Anspruch aus § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. § 615 S. 1 BGB

- I. Arbeitsvertrag
- II. Annahmeverzug der B, §§ 615 S. 1, 293 ff. BGB
- III. Ausschluss des Anwendungsbereichs von § 615 S. 1 BGB
 1. Annahmewilligkeit
 2. Annahmehmöglichkeit

IV. Ergebnis

E. Anspruch nach § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. § 615 S. 3 BGB

- I. Arbeitsvertrag
- II. Annahmehmöglichkeit, § 615 S. 3 BGB
 1. Lehre vom Betriebsrisiko
 2. Betriebsrisiko bei Betriebsschließungen
 - a) Bisherige Kriterien der Rechtsprechung
 - b) Bejahendes Schriftum
 - c) Ablehnendes Schriftum
 - d) Weiterer Teil des Schriftum
 - e) Differenzierende Ansicht
 - f) Rechtsprechung des BAG
 - aa) Besonderes im Betrieb angelegtes Risiko
 - bb) Allgemeine Pandemiebekämpfung
 - g) Streitentscheid

III. Ergebnis

F. Gesamtergebnis