

Auswirkungen von Corona für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Auch in Deutschland breitet sich das Corona Virus immer weiter aus. Die mit der Verbreitung des Virus aufgetretenen Fragestellungen in Bezug auf das Arbeitsrecht beantworten wir kurz wie folgt:

I. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

1. Darf der Arbeitnehmer aus Angst vor einer Infektion die Arbeit verweigern?

Die Belegschaft hat grundsätzlich kein Recht aus Angst vor einer Ansteckung die Arbeit zu verweigern. Sollte ausnahmsweise die Arbeit wegen einer besonderen Ansteckungsgefahr verweigert werden können, muss der Arbeitgeber hierfür keine Vergütung leisten. Der Arbeitnehmer darf die Arbeit allerdings dann verweigern, wenn der Arbeitgeber die gebotenen Schutzmaßnahmen unterlässt. Der Arbeitnehmer ist im Quarantänefall grundsätzlich nicht verpflichtet, im Homeoffice seine Arbeit zu leisten. Da der Arbeitnehmer keinen allgemeinen Anspruch auf die Arbeit im Homeoffice hat, kann der Arbeitgeber auch nicht die Arbeit im Homeoffice verlangen. Dies müsste zuvor vereinbart werden.

2. Darf der Arbeitnehmer für die Betreuung von Kindern zu Hause bleiben?

Unter gewissen Voraussetzungen dürfen Arbeitnehmer zu Hause bleiben. Wenn bei Schließung der Kita oder der Schule die Betreuung eines Kindes, das aufgrund seines Alters betreut werden muss, nicht anders sichergestellt werden kann, dann haben die Eltern als Arbeitnehmer in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht, weil ihnen die Erbringung ihrer Leistungsverpflichtung aus dem Arbeitsvertrag unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). In einem solchen Fall wird der Arbeitnehmer von seiner Pflicht zur Leistungserbringung befreit, es wäre insoweit nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

Ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht bei einem solchen Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen allerdings nur unter sehr restriktiven Voraussetzungen. Die gesetzliche Regelung dazu findet sich in § 616 BGB: Dort steht, dass der Vergütungsanspruch bestehen bleibt, wenn die Verhinderung nur eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit andauert. Die Schul- und Kitaschließungen lassen nun aber einen Betreuungsbedarf entstehen, der mehrere Wochen anhalten kann. Man wird wohl kaum annehmen können, dass mehrere Wochen noch „eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ sind und somit über § 616 Bürgerliches Gesetzbuch ein Vergütungsanspruch über mehrere Wochen hinweg bestehen bleibt. Handelt es sich

bei der Zeit der Kinderbetreuung um einen erheblichen Verhinderungszeitraum, entfällt der Anspruch nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch auf Lohnfortzahlung jedoch komplett.

Außerdem kann der Anspruch aus § 616 Bürgerliches Gesetzbuch durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein. Arbeitnehmer dürften dann also zur Betreuung der Kinder zu Hause bleiben, hätten jedoch in dieser Zeit keinen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Insgesamt ist hier eine Einzelfallprüfung zu empfehlen.

3. Wie verhält es sich mit Krankmeldungen?

Eine neue Regel für das Krankmelden auf der Arbeit soll bei der angespannten Lage in vielen Hausarztpraxen in Deutschland für ein Stück weit Entspannung sorgen. Wer momentan unter leichten Erkältungssymptomen wie Husten oder Schnupfen leidet, der darf unter bestimmten Voraussetzung nach nur einem Telefonanruf zuhause bleiben und muss braucht dafür nicht einmal einen Termin beim Arzt.

Darauf haben sich die Kassenärztliche Bundesvereinigung und der Spitzenverband der gesetzlichen Rentenversicherung am 11.03.2020 in Berlin verständigt. Die neue Sonderregel gilt bereits seit dem 12.03.2020 - und zwar für alle Patienten mit leichten Atemwegsbeschwerden. Sie können vom Arzt bereits per Telefon eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erhalten, ohne sich dafür vor Ort untersuchen zu lassen. Auf diese Art sind je nach Einschätzung des Mediziners bis zu sieben Krankheitstage möglich.

Der so genannte "Gelbe Zettel" kann dann per Fax an den Arbeitgeber geschickt werden. Viele Betriebe bieten für diesen Fall auch an, die Krankmeldung einfach nachzureichen.

II. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

1. Welche Pflichten treffen mich als Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Verbreitung des Corona-Virus?

Der Arbeitgeber ist zu Schutzmaßnahmen seinen Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet. Dies folgt aus dem Arbeitsschutzgesetz und aus der Fürsorgepflicht gegenüber seinen Angestellten. Verletzt er seine Verpflichtungen, ist er zum Schadensersatz verpflichtet. Der Arbeitgeber kann seiner Belegschaft auferlegen,

regelmäßig die Hände zu waschen und auf Körperkontakt (z. B. Händeschütteln) zu verzichten. Er kann weitere Hygienehinweise erteilen (kein Niesen und Husten in die Hand). Der Arbeitgeber sollte seine Schutzmaßnahmen an den aktuellen Empfehlungen des Robert-Koch-Institutes ausrichten. Die Erteilung solcher Handlungsgrundsätze ist, sofern ein Betriebsrat besteht, mitbestimmungspflichtig.

2. Darf ich als Arbeitgeber meine Arbeitnehmer auf eine Infektion testen (lassen) und darf ich als Arbeitgeber meine Arbeitnehmer bezüglich bestehender Anzeichen einer Erkrankung befragen?

Einer Anordnung, sich ärztlich untersuchen zu lassen, wird der Arbeitnehmer wohl nicht nachkommen müssen, da diese nicht mehr vom Weisungsrecht umfasst ist. Im Gegenzug muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber aber eine Erkrankung mitteilen.

3. Darf ich als Arbeitgeber meinen Arbeitnehmern die Teilnahme an Dienstreisen, Meetings und Fortbildungsveranstaltungen untersagen?

Selbstverständlich dürfen auch Dienstreisen sowie die Teilnahme an Meetings und an Fortbildungsveranstaltungen untersagt werden.

4. Darf ich als Arbeitgeber meinen Arbeitnehmern Dienstreisen in Risikogebiete anordnen?

Sobald eine Reisewarnung für eine bestimmte Region ausgesprochen worden ist, ist die Anordnung von Dienstreisen unzulässig.

5. Darf ich als Arbeitgeber meinen Arbeitnehmern private Reisen bspw. in Risikogebiete untersagen?

Sie dürfen Ihrer Belegschaft private, ggf. bereits gebuchte Reisen nicht untersagen. Sie haben allerdings ein Fragerecht dahingehend, ob in ein Risikogebiet gereist wird. Möglicherweise entfällt der Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn ohne triftigen Grund entgegen der Reisewarnung des Auswärtigen Amtes gereist wird und dabei eine Infektion erfolgt.

6. Welche Möglichkeiten habe ich als Arbeitgeber, wenn Teile meiner Belegschaft infiziert sind?

Arbeitnehmer dürfen bei Anzeichen auf eine Erkrankung bei Fortzahlung der Vergütung freigestellt werden. Wird ein Arbeitszeitkonto geführt, kann auch ein Zeitausgleich erfolgen. Es besteht auch eine Entschädigungsmöglichkeit nach dem

Infektionsschutzgesetz, wenn eine Quarantäne gegenüber einem Arbeitnehmer behördlich angeordnet worden ist.

Die Arbeitgeber haben zudem grundsätzlich die Möglichkeit, Kurzarbeit anzuordnen. Voraussetzung ist allerdings eine mit den Arbeitnehmern getroffene Vereinbarung oder eine mit einem gegebenenfalls bestehenden Betriebsrat zu schließende Betriebsvereinbarung. Kurzarbeitergeld kann der Arbeitgeber allerdings nur dann beantragen, wenn die Voraussetzungen vorliegen und die Kurzarbeit der zuständigen Agentur für Arbeit zuvor gemeldet worden ist. Weitere Informationen sind bei der Bundesagentur für Arbeit unter [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de) zu erhalten. Dort kann Kurzarbeit auch online beantragt werden.

Dem Arbeitgeber steht es auch frei – unter Beachtung des Mitbestimmungsrechtes des ggf. bestehenden Betriebsrates – Betriebsferien anzuordnen.

7. Darf ich als Arbeitgeber zum Schutz meiner Belegschaft einen Arbeitnehmer freistellen, dessen Familienmitglieder infiziert sind?

Unter Fortzahlung der Vergütung ist eine Freistellung möglich.

8. Wie verhalte ich mich als Arbeitgeber, wenn die zuständige Behörde bei meinem Unternehmen Maßnahmen ergreift?

Es ist möglich, dass die zuständige Behörde Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) erlässt, beispielsweise Quarantäne anordnet oder berufliche Tätigkeitsverbote erlässt.

In diesem Fall haben die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da sie nicht arbeitsunfähig erkrankt sind. Denkbar ist allerdings ein Vergütungsanspruch nach § 616 BGB, dessen Anwendung aber arbeitsvertraglich ausgeschlossen sein kann. Das IfSG sieht eine Entschädigungsleistung vor. Der Arbeitgeber hat die Entschädigung in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes an die betroffenen Arbeitnehmer für höchstens sechs Wochen ausbezahlen und hat selbst einen Erstattungsanspruch in Höhe der geleisteten Entschädigung gegenüber der zuständigen Behörde. Wir empfehlen Arbeitgebern, sich hinsichtlich der aktuellen Entwicklungen weiter informiert zu halten und die Prozesse hieran auszurichten.

Bei sämtlichen Fragen rund um dieses Thema und alle weiteren arbeitsrechtlichen Problemfelder unterstützt SNB Sie gern.

Dr. Mark-Alexander Huth und Bastian Siemsglöß
m.a.huth@snb-law.de oder b.siemsgluess@snb-law.de