



Arbeitsrecht im Zeichen von Corona: Das müssen Arbeitgeber wissen

Das Coronavirus breitet sich weltweit und auch in Deutschland aus und mit ihm die Unsicherheit: Welche Pflichten haben Arbeitgeber jetzt? Welche Rechte die Arbeitnehmer? Wann müssen bzw. dürfen Arbeitnehmer z.B. zuhause bleiben, in welchen Fällen können Arbeitgeber Home-Office-Arbeit anordnen und wer trägt das Lohnrisiko? Auch Kurzarbeit ist ein Thema oder der Umgang mit Arbeitnehmern, die in Risikogebiete wie China entsandt sind.



WORUM GEHT ES?

1. Unternehmerpflichten

Arbeitgeber haben Fürsorgepflichten, ihre Mitarbeiter und vor allem deren Gesundheit zu schützen. Sie müssen Maßnahmen treffen, damit sich Arbeitnehmer nicht am Arbeitsplatz anstecken.

Deshalb sollten Sie Ihre Mitarbeiter zunächst informieren, wie man sich vor dem Coronavirus schützt. Dazu gehören häufiges und richtiges Händewaschen sowie die Anwendung von Desinfektionsmitteln, die zusammen mit Hygieneempfehlungen bereitgestellt werden sollten. Die Einhaltung der Hygiene- und Gesundheitsvorschriften sollte laufend kontrolliert werden.

Bei Infektionsfällen im Unternehmen sind Schutzmaßnahmen zu treffen, um eine Verbreitung und Ansteckung zu unterbinden, vor allem durch Freistellung infizierter Mitarbeiter. Ein meldepflichtiger Verdachtsfall liegt vor, wenn die Person Kontakt zu einem bestätigten Fall hatte oder innerhalb der letzten 14 Tage in einem vom Robert-Koch-Institut genannten Risikogebiet gewesen ist und Symptome wie Fieber, Heiserkeit, Husten oder Atemnot aufweist. Die Meldepflicht besteht jedoch nur für Ärzte, Krankenhäuser und Labore.

Ist ein solcher echter Verdachtsfall im Betrieb aufgetreten, können Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht geltend machen, bis der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen trifft, wie etwa das Büro zu desinfizieren. Besonderes Augenmerk sollte dabei auf die Oberflächen von Schreibtischen, Tastaturen und Telefonen gelegt werden.

2. Arbeitnehmerpflichten

Trotz abstrakter Infektionsgefahr bleibt das gültige Arbeitsrecht in Kraft. Arbeitnehmer sind also nicht berechtigt, aus Furcht der Arbeit fern zu bleiben.

Arbeitgeber dürfen auch weiterhin Dienstreisen anordnen, die der Arbeitnehmer nicht grundlos verweigern darf. Anders wird es bei den konkret betroffenen Gebieten in China, Korea oder Italiens aussehen, für die aktuelle Reisewarnungen vorliegen. Besteht eine Reisewarnung, entspricht eine Dienstreise in aller Regel nicht billigem Ermessen. Der Arbeitnehmer darf sie also verweigern. Aus Furcht vor Ansteckung dürfen Arbeitnehmer auch nicht ohne weiteres den Kontakt zu Geschäftspartnern oder Kollegen ablehnen. Anders liegt der Fall, wenn diese aus den unmittelbar betroffenen Gebieten anreisen. Bei Kollegen, die in Risikogebieten verreist waren, dürfte es zudem darauf ankommen, ob sie konkrete Symptome aufweisen. Dann sind die Arbeitnehmer ohnehin unverzüglich nach Hause zu schicken.

Auch ein allgemeiner Anspruch darauf, von zuhause zu arbeiten, besteht nicht. Sofern allerdings eine konkrete Ansteckungsgefahr besteht, sollte Arbeitnehmern gestattet werden, zuhause zu arbeiten, wenn dies möglich ist.

Verweigert ein Mitarbeiter die Arbeit, obwohl kein Verdacht auf eine Infektion im Betrieb besteht, kann der Arbeitgeber das abmahnen und bei fortgesetzter Arbeitsverweigerung das Arbeitsverhältnis kündigen. Zudem besteht dann auch kein Anspruch auf Vergütung. Gleiches gilt, wenn Arbeitnehmer zu Hause bleiben, um Infektionsrisiken in öffentlichen Verkehrsmitteln zu entgehen, denn Arbeitnehmer tragen das Wegerisiko.

3. Arbeitsausfall und Vergütung

Ist ein Arbeitnehmer am Coronavirus erkrankt, gilt die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Voraussetzung ist, dass die Krankheit alleinige Ursache für den Ausfall ist.

Wenn aber das Gesundheitsamt Quarantäne anordnet oder ein Tätigkeitsverbot verhängt, konkurriert der Entgeltfortzahlungsanspruch mit dem Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Danach erhält derjenige, der einem solchen Tätigkeitsverbot unterliegt, vom Staat eine Entschädigung in Höhe seines Verdienstausfalles für die Dauer von sechs Wochen. Der Arbeitgeber tritt im Regelfall in Vorleistung, ist also Auszahlstelle für den Staat. Die ausgezahlten Beträge werden ihm aber auf Antrag erstattet.

Ordnet hingegen eine Behörde an, den Betrieb einzuschränken oder zu schließen, bekommen arbeitsfähige und arbeitsbereite Mitarbeiter Gehalt, ohne nacharbeiten zu müssen. Die Betriebseinstellung auf behördliche Anordnung fällt unter das vom Arbeitgeber zu tragende Betriebsrisiko. Die Grundsätze sind nur ausnahmsweise nicht anwendbar, wenn das Unternehmen wirtschaftlich so schwer getroffen wird, dass seine Existenz gefährdet wäre. Offen ist, ob Entschädigungsansprüche nach § 56 IfSG bestehen. Vorsichtshalber sollten diese beantragt werden.

Schließen Schulen oder Kitas, müssen Eltern für die Kinderbetreuung sorgen bzw. sich Urlaub nehmen oder unbezahlt freistellen lassen. Ist jedoch das eigene Kind erkrankt, darf der Arbeitnehmer zu Hause bleiben und sein Kind pflegen.



WAS IST ZU TUN?

Um den weitreichenden organisatorischen und finanziellen Folgen des Coronavirus bereits jetzt aktiv zu begegnen, kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

- **Abbau von Überstundenkontingenten oder Nutzung von Arbeitszeitkonten**

Wenn Arbeitszeitkonten bestehen, kann das vereinbarte Kontingent zum Abbau von Plus- bzw. Aufbau von Minusstunden genutzt werden, um Annahmeverzugslohn zu vermeiden.

- **Einführung von Kurzarbeit**

Die Anordnung von Kurzarbeit kann das Risiko wirtschaftlicher Schäden verringern. Sollte es durch Lieferengpässe oder Quarantäne- bzw. Krankheitsfälle zu Produktionsausfall kommen, besteht die Möglichkeit, Kurzarbeit anzuordnen, wenn dies im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist. Dabei besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Wenn keiner der genannten Fälle vorliegt, kann eine Betriebsvereinbarung ggf. anlassbedingt auch jetzt noch geschlossen werden.

Für die Dauer der Kurzarbeit kann Kurzarbeitergeld beantragt werden. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat bereits klargestellt, dass Arbeitsausfälle aufgrund des Corona-Virus Anspruch auf Kurzarbeitergeld begründen können. Dieses muss mit den üblichen Formularen beantragt werden.

- **Home-Office Regelungen oder Video- und Telefonkonferenzen**

Es sollte proaktiv mit den Mitarbeitern besprochen und vereinbart werden, in welchen Fällen sie von Zuhause arbeiten und statt Dienstreisen oder Meetings Video- oder Telefonkonferenzen stattfinden können. Ein betrieblicher Konsens ist einfacher zu erreichen, als im Einzelfall eine streitige Weisung arbeitsgerichtlich zu klären.

- **Erarbeitung eines Pandemieplans**

Es sollten konkrete Verhaltensregeln für den Fall einer akuten Pandemie ausgearbeitet werden. Dies betrifft vor allem den Umgang mit infizierten Mitarbeitern, Schutzmaßnahmen, Information von Behörden, Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs im Fall des Ausfalls eines Großteils der Belegschaft usw.



FAZIT

Die weitere Entwicklung und Ausbreitung des Corona-Virus sind für niemanden abzusehen. Die Unsicherheiten und zwangsläufigen Risiken können aber durch präventive Maßnahmen und Notfallpläne zumindest eingegrenzt werden.

Gerade in arbeitsrechtlicher Hinsicht gilt es dabei, besonnen vorzugehen und Überreaktionen zu vermeiden. Proaktive Absprachen mit der Belegschaft und überlegtes, strukturiertes Vorgehen bei Prophylaxe und Notfallplanung schaffen und festigen Vertrauen und helfen somit auch mittel- bis langfristig, Schäden abzuwenden. Die Arbeitsrechtler unserer Kanzlei stehen Ihnen für weiterführende Fragen gerne zur Verfügung und begleiten Sie bei Bedarf auch bei der Ausarbeitung und Umsetzung Ihrer Maßnahmenpläne.



Bernd Andresen
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dipl.-Wirtschaftsjurist (IDB)



Patrick Stump
Rechtsanwalt

