

E & S

DR. ELLEFRET & DR. SCHÄFER
PARTNERSCHAFT VON RECHTSANWÄLTEN MBB

E & S Rechtsanwälte Gutenbergstr. 8 65830 Kriftel

CORONAVIRUS

und

ARBEITSRECHT

DR. ERNST WOLFGANG SCHÄFER*
RECHTSANWALT UND NOTAR A.D.

DR. PETER ELLEFRET*
RECHTSANWALT UND NOTAR
FACHANWALT FÜR MIET-
UND WOHNUNGSEIGENTUMSRECHT

KARSTEN BODE*
RECHTSANWALT
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT
FACHANWALT FÜR BAU-
UND ARCHITEKTENRECHT
FACHANWALT FÜR MIET-
UND WOHNUNGSEIGENTUMSRECHT

SUSANN BODE*
RECHTSANWÄLTIN
FACHANWÄLTIN FÜR BAU-
UND ARCHITEKTENRECHT
FACHANWÄLTIN FÜR MIET-
UND WOHNUNGSEIGENTUMSRECHT

ELISABETH SCHMÜCKER
RECHTSANWÄLTIN
FACHANWÄLTIN FÜR FAMILIENRECHT
MEDIATORIN

DR. KARIN ALTHAUS-GREWE
RECHTSANWÄLTIN
FACHANWÄLTIN FÜR GEWERBLICHEN
RECHTSSCHUTZ

* PARTNER DER PARTNERSCHAFTSGESELLSCHAFT

65830 KRIFTEL / TAUNUS
GUTENBERGSTR. 8

TELEFON : 06 192 - 49 09 0
TELEFAX : 06 192 - 49 09 37
E-MAIL : KANZLEI@RHEIN-MAIN-LAW.DE

AMTSGERICHT FRANKFURT AM MAIN
PR 25 1 1

WWW.RHEIN-MAIN-LAW.DE

Stand 12.03.2020

Mit dieser Übersicht möchten wir die häufig gestellten Fragen rund um Arbeitsleistung, Vergütung und wechselseitige Schutzpflichten im Zusammenhang mit der aktuellen Situation rund um das Coronavirus erörtern und eine Hilfestellung für die sich aus Sicht der betroffenen Unternehmen derzeit ergebenden Anforderungen geben. Die Bezeichnungen „Arbeitnehmer“ und „Mitarbeiter“ wurden aus Gründen der besseren Lesbarkeit gewählt, gelten aber selbstverständlich für Arbeitnehmerinnen und Mitarbeiterinnen gleichermaßen.

Arbeitsleistung

1. Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung – Recht zum Fernbleiben

Ein gesetzlicher Anspruch, der Arbeit z.B. aus Sorge vor einer Infizierung fernzubleiben, besteht nicht. Nur dann, wenn es im Unternehmen zu begründeten, meldepflichtigen Verdachtsfällen kommt und der Arbeitgeber daraufhin nichts oder nicht ausreichende Maßnahmen unternimmt (dazu s.u.), können Arbeitnehmer von ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen und der Arbeit fernbleiben. Reine grippale Infekte im Umfeld der Mitarbeiter begründen keinen solchen Verdachtsfall. Ein solcher ist erst anzunehmen, wenn erkrankte Mitarbeiter Kontakt zu einem bestätigten Fall hatten oder innerhalb der vorangegangenen 14 Tage in einem vom Robert-Koch-Institut genannten Risikogebiet gewesen sind und Symptome wie Fieber, Heiserkeit, Husten oder Atemnot aufweisen.

Die grundsätzlich weiter bestehende Arbeitspflicht besteht auch unverändert am Ort des Betriebs. Ein Anspruch auf die Tätigkeit aus einem Home-Office heraus besteht nicht, es sei denn, eine solche ist bereits vertraglich oder durch Betriebsvereinbarung gestattet oder vereinbart. Umgekehrt ist der Arbeitgeber auch nicht berechtigt, eine Tätigkeit im Home-Office anzuordnen, wenn dies nicht vertraglich vereinbart ist. Eine einvernehmliche Regelung zur Tätigkeit im Home-Office ist jederzeit möglich und je nach aktueller Situation anzuraten.

Zur unverändert bestehenden Arbeitspflicht zählen auch Dienstreisen, deren Absage nur dem Arbeitgeber obliegt. Dies gilt nicht, wenn Ziel der Reise eine Region ist, für die eine konkrete Reisewarnung vorliegt. In diesem Fall können Arbeitnehmer den Antritt der Reise verweigern.

2. Nichterscheinen oder Verspätung wegen Infrastrukturausfällen (ÖPNV)

Nach wie vor gilt ohne Einschränkungen, dass das sog. Wegerisiko, also das Risiko, den Arbeitsplatz rechtzeitig zu erreichen, beim Arbeitnehmer liegt. Ähnlich wie bei Unwetter oder Streik sind auch hier eine mögliche Verspätung oder ein Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel einzuplanen.

3. Anordnung von Überstunden bei Personalausfall

Eine Anordnung von Überstunden wegen Personalausfalls durch Erkrankungen ist grundsätzlich nur im Rahmen der vertraglichen oder durch Betriebsvereinbarung geschaffenen Regelungen möglich. Ist die Anordnung von Mehrarbeit (wie in der Regel) Bestandteil des Anstellungsvertrags, ist sie vom Weisungsrecht des Arbeitgebers umfasst. Es kann jedoch in Ausnahmefällen auch ohne ausdrückliche Vereinbarung eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht zur

Leistung von Überstunden bestehen, wenn dem Arbeitgeber andernfalls ein nicht anders abwendbarer Schaden droht. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn es wegen der Virusinfektion zu erheblichen Personalausfällen kommt, die nicht z.B. durch Leiharbeitnehmer kompensiert werden können.

4. Kinderbetreuung bei Schließung von Betreuungseinrichtungen

Ist eine Kinderbetreuung durch Eltern erforderlich, weil Betreuungseinrichtungen (Kita / Schule) geschlossen werden, so müssen zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternommen werden, um eine Betreuung anderweitig sicherzustellen (Großeltern, anderer Elternteil, Nachbarn). Ist dies nicht möglich, steht dem Mitarbeiter (falls dies vertraglich nicht explizit ausgeschlossen wurde) ein Leistungsverweigerungsrecht zu, dies allerdings nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ (§ 616 BGB) von i.d.R. wenigen Tagen. Darüber hinaus müsste der Arbeitnehmer bezahlten oder unbezahlten Urlaub nehmen.

5. Mitarbeiter unter Quarantäne

Ist ein Mitarbeiter nicht erkrankt, befindet sich aber unter behördlich angeordneter Quarantäne, ist er nicht arbeitsunfähig und muss – soweit dies möglich ist – seine Tätigkeit von zu Hause aus erbringen, wenn die Quarantäne dort stattfindet. Die Arbeitspflicht entfällt erst, wenn der Mitarbeiter tatsächlich erkrankt oder wenn die Tätigkeit aus dem Home-Office aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist.

Vergütung

1. Vergütungsanspruch bei vorübergehender Betriebsschließung

Eine vorübergehende Betriebsschließung lässt die Entgeltzahlungspflicht unberührt, wenn und soweit die Mitarbeiter arbeitsfähig (und nicht etwa erkrankt) sind. Nach der sog. Betriebsrisikolehre trägt der Arbeitgeber betriebliche Risiken, soweit sie seiner Sphäre zuzuordnen sind. Eine vorübergehende Schließung, sei sie freiwillig oder behördlich angeordnet, lässt den Vergütungsanspruch der Mitarbeiter unberührt. Im Fall einer behördlichen Anordnung besteht jedoch ein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers nach § 56 Infektionsschutzgesetz.

2. Kurzarbeit

Eine behördliche Betriebsschließung oder Lieferengpässe, die im Zusammenhang mit dem Coronavirus stehen und eine Einschränkung oder Einstellung des Betriebs zur Folge haben, können einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld entstehen lassen. Von einem solchen Anspruch ist die Möglichkeit des Arbeitgebers, Kurzarbeit anzuordnen, zu unterscheiden, eine solche setzt eine entsprechende arbeitsvertragliche Regelung voraus. Das Kurzarbeitergeld kann für einen Zeitraum von maximal 12 Monaten gewährt werden und beträgt 60% bzw. 67% (bei Vorhandensein eines Kindes) des Lohnausfalls. Ob im Einzelfall die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld vorliegen, prüft auf Antrag die Agentur für Arbeit.

3. Vergütungsanspruch bei eigener Erkrankung

Die Regelungen betreffend Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG gelten auch im Fall einer Erkrankung durch das Coronavirus unverändert fort. Sie gelten auch, wenn Mitarbeiter zwar nicht erkrankt, aber wegen eines entsprechenden Verdachts Betroffene behördlicher Maßnahmen (Quarantäne) sind und dort nicht ihrer Tätigkeit nachgehen können (s.o.). Der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers richtet sich in diesem Fall wiederum nach § 56 Infektionsschutzgesetz. Der Vergütungsanspruch kann aber wegen Verschulden des Arbeitnehmers entfallen, wenn dieser in ein offiziell als solches bezeichnete Risikogebiet fährt und damit sehenden Auges eine Infektion riskiert.

4. Vergütungsanspruch bei Erkrankung eines Kindes

Ist ein betreuungsbedürftiges Kind erkrankt, hat der Arbeitnehmer bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen (keine anderweitige Betreuung u.a.) Anspruch auf unbezahlte Freistellung und Krankengeld für 10 (Verheiratete) bzw. 20 (Alleinstehende) Arbeitstage nach § 45 SGB V. Es gelten insoweit die allgemeinen gesetzlichen Regelungen.

Schutz

1. Schutzpflichten

Liegt im Unternehmen ein Verdachtsfall vor, hat der Arbeitgeber unverzüglich entsprechende Schutzmaßnahmen zu treffen. Dazu zählen neben einer

- professionellen Desinfektion betroffener Bereiche
- die Auslagerung der Tätigkeit in Home-Offices,
- bezahlte Freistellungen von Mitarbeitern, die Kontakt mit dem Betroffenen hatten für die Dauer der Inkubationszeit (also etwa 2 Wochen),
- das Tragen von Schutzkleidung und auch das Gestatten von Schutzkleidung (z.B. Handschuhe),
- Abtrennung von Arbeitsbereichen u.a..

Welche Maßnahmen der Arbeitgeber im Rahmen einer von ihm vorzunehmenden Gefährdungsbeurteilung zu treffen hat, ist jeweils bezogen auf den Einzelfall und die Natur des Betriebs zu entscheiden. Konkretisierungen dieser Schutzpflichten enthalten darüber hinaus spezielle Regelungen wie z.B. die Technische Regel „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen“.

Unabhängig von konkreten Verdachtsfällen obliegt dem Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die Aufgabe, die Mitarbeiter über Infektions- und Erkrankungsrisiken aufzuklären und über aktuelle betriebliche Vorkommnisse betreffend die Erkrankung zu informieren. Die Zurverfügungstellung von ausreichenden Desinfektions- und Reinigungsmitteln versteht sich von selbst.

2. Schutzrechte

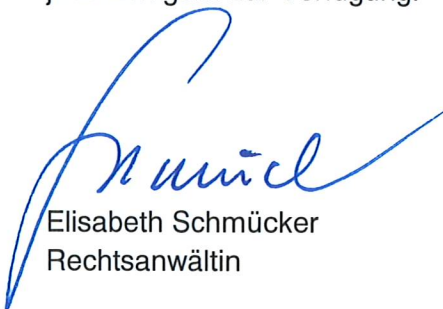
Mit den Schutzpflichten einhergehend hat der Arbeitgeber das Recht, die Betriebsorganisation so zu gestalten, dass Gefährdungen reduziert werden. Dazu können z.B. gehören

- die Verpflichtung von Mitarbeitern zu einer Fiebermessung in begründeten Verdachtsfällen (z.B. Rückkehr aus Risikogebiet),
- die Verpflichtung aller (!) betriebsfremden Besucher zu einer Fiebermessung vor Betreten des Betriebsgeländes,
- das Führen von Besucherlisten,
- eine Sperrung der Kantine für externe Besucher und – je nach den Umständen – auch für die Mitarbeiter,
- bezahlte Freistellungen.

Erstrecken sich solche Maßnahmen nicht nur auf einzelne Mitarbeiter (z.B. Schließung der Kantine) ist bei Bestehen eines Betriebsrats dessen Mitbestimmungsrecht zu beachten.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers endet allerdings am Betriebstor. Auch im Falle bezahlter Freistellungen kann der Arbeitgeber nicht verbieten, dass sich Mitarbeiter bei einem bloßen Verdachts- oder Vorsorgefall außerhalb des Betriebsgeländes mit anderen (befreundeten) Mitarbeitern treffen. Dies gilt nur, solange die Behörde keine Quarantäne angeordnet hat. Ist dies der Fall, darf der Betroffene niemanden mehr treffen (sog. „häusliche Absonderung“ nach § 2 Infektionsschutzgesetz) und ist auch für tägliche Besorgungen und Erledigungen (z.B. Ausgang mit Hunden) auf die Unterstützung von Nachbarn, Freunden und Verwandten angewiesen.

Für über diese Zusammenfassung hinausgehende Fragen und Hinweise stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.



Elisabeth Schmücker
Rechtsanwältin



Karsten Bode
Rechtsanwalt