

MICHAEL BERGER

Rechtsanwalt & Zwangsverwalter

Uhlandstr. 13, 39108 Magdeburg

Tel.: 0391/7448780

Mail: Berger@MD-Rechtsanwalt.de

Corona-Krise und die arbeitsrechtlichen Folgen (20.03.2020)

Darf ein Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckung zu Hause bleiben?

Nein! Die Gefahr einer Ansteckung mit Krankheitserregern ist grundsätzlich ein „allgemeines Lebensrisiko“. Ein Fernbleiben vom Arbeitsplatz stellt eine Arbeitsverweigerung dar, die dazu führt, dass der Entgeltanspruch verloren geht und auch eine Abmahnung oder gar Kündigung ausgesprochen werden kann.

Muss der Arbeitgeber mich schützen?

Nicht nur seit Auftreten des Corona-Virus, sondern immer hat der Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern eine Fürsorgepflicht. Diese umfasst auch den Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers. Hierzu muss der Arbeitgeber die notwendigen und geeigneten Maßnahmen (z.B. Desinfektionsmittel usw.) ergreifen. Maßnahmen, die eigenverantwortlich von Arbeitnehmern ergriffen werden, muss der Arbeitgeber nicht zwingend dulden. Entscheidend ist, ob die Interessen der Arbeitnehmer (z.B. Gesundheitsschutz) die Interessen des Arbeitgebers überwiegen. Bspw. dürfte der Arbeitgeber nicht hinnehmen müssen, wenn der Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckung einen „Vollschutzanzug“ trägt.

Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber über die Rückkehr aus einem Risikogebiet bzw. den Kontakt mit erkrankten Personen/Risikogruppen mitzuteilen?

Analog zur Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers, hat auch der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber als Vertragspartner Schutzpflichten. Hierzu gehört auch, dass er einen Risikokontakt dem Arbeitgeber mitzuteilen hat, damit dieser die geeigneten Maßnahmen auch gegenüber anderen Arbeitnehmern ergreifen kann.

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entlohnung?

Dies hängt davon ab, warum der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht ausüben kann.

a) Erkrankung

In diesem Fall gelten die allgemeinen Regeln der Entgeltfortzahlung, weshalb ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von 6 Wochen besteht. Soweit arbeits- oder tarifvertraglich eine längere Entgeltfortzahlung vereinbart ist, kann sich dieser Fortzahlungszeitraum verlängern.

b) Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber ohne Erkrankung freigestellt

Der Arbeitnehmer behält seinen Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

c) Lieferengpässe, Auftragsmangel, Rohstoffmangel usw.

Der Arbeitgeber ist auch hier weiterhin verpflichtet, die Vergütung zu bezahlen. Der Arbeitgeber trägt das sogenannte Betriebsrisiko. Der Vergütungsanspruch bleibt jedoch nur dann bestehen, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich bereit und in der Lage ist, seine Tätigkeit zu erbringen, was meist nicht der Fall ist, wenn er erkrankt ist (dann a) oder aber er die weitere Tätigkeit grundlos verweigert.

d) Betriebsschließung aufgrund behördlicher Anordnung

Die „Corona-Krise“ ist in ihren Auswirkungen bisher einmalig, weshalb keine allgemeingültige und auf jeden Betrieb anzuwendende Antwort möglich ist. Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko, also das Risiko, dass eine Tätigkeit nicht möglich ist. Ob aber Epidemien dem Betriebsrisiko unterfallen ist nicht ganz unumstritten. Die wohl überwiegende Meinung geht davon aus, dass Epidemien auch zum Betriebsrisiko gehören und deshalb bei daraus folgender Betriebsschließung (egal ob nach einem Krankheitsfall oder aufgrund behördlicher Anordnung) der Lohnanspruch des Arbeitnehmers erhalten bleibt. Also bei jedem von der Betriebsschließung Betroffenen Unternehmen der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch behält.

Es bleibt abzuwarten, ob die Gerichte sich einer solchen Auffassung anschließen. Man kann nämlich auch die Auffassung vertreten, dass der Arbeitgeber nur dann das Betriebsrisiko auch bei behördlichen Maßnahmen trägt, wenn dieses Risiko, also die Betriebsschließung aufgrund behördlicher Maßnahme, im Betrieb aufgrund seiner besonderen Eigenart bereits angelegt ist. Vertritt man diese Auffassung, kommt es entscheidend auf die Eigenart des Betriebes an. Das Risiko einer Betriebsschließung ist dann bei solchen Betrieben Betriebsrisiko, wenn bei diesen notwendigerweise ein (größerer) Personenkontakt besteht, wodurch ein erhebliches Risiko besteht, in Kontakt mit infektiösen Erkrankungen zu kommen und diese weiter zu verbreiten. Dies betrifft zum Beispiel Krankenhäuser, Arztpraxen, Schulen, KiTa's, Einzelhandelsgeschäfte usw. Bei diesen Betrieben trägt dann also der Arbeitgeber in jedem Fall das Betriebsrisiko, weshalb die Entgeltansprüche der Arbeitnehmer auch erhalten bleiben und vom Arbeitgeber zu bedienen sind.

Bei allen anderen Betrieben kann es unter Umständen auf die jeweilige Betrachtung des Einzelfalls ankommen.

e) gegen den Arbeitnehmer wurde ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen oder befindet er sich in Quarantäne

In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sondern vielmehr ein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG. Die Entschädigungsdauer beträgt hier auch 6 Wochen. Allerdings ist zu beachten, dass bei Arbeitnehmern der Arbeitgeber die Vergütung für die zuständige Behörde an den Arbeitnehmer auszuzahlen hat, d.h. in Vorleistung gehen muss und diese im Nachgang von der zuständigen Behörde wieder erstattet bekommt. Kommt der Arbeitgeber dieser Auszahlungsverpflichtung nicht nach, kann der Arbeitnehmer diese Entschädigung selbst beantragen.

f) der Arbeitnehmer kann seine Tätigkeit nicht nachkommen, weil er aufgrund der Schließung der Schulen und/oder KiTa's die Betreuung des Kindes übernimmt

Ist der Arbeitnehmer aus diesem Grund „... für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ...“ verhindert, behält er den Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung. Als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit wird regelmäßig ein Zeitraum von bis zu 10 Tagen gesehen. Allerdings ist zu beachten, dass der Anspruch vollständig entfällt, wenn die Verhinderung länger als eine „nicht erhebliche Zeit“ andauert. Geht man also von 10 Tagen aus, entfällt der Vergütungsanspruch für den gesamten Zeitraum, wenn die Verhinderung mindestens 11 Tage andauert hat.

Zu beachten ist dabei aber auch, dass tarifvertraglich, einzelvertraglich und auch durch Betriebsvereinbarungen oftmals auch abweichende Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer getroffen worden bzw. getroffen werden können.

Kann der Arbeitgeber zwangsweise das „Abbummeln“ von Überstunden oder aber Urlaub anordnen?

Vorab ist dabei zunächst zu prüfen, ob es arbeits-/tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung eine Regelung zum Arbeitszeitkonto o.ä. gibt. Ist dies nicht der Fall, kann der Arbeitgeber grundsätzlich zunächst anordnen, dass angehäuften Überstunden abgebummelt werden müssen.

Ein sogenannter Zwangsurlaub kann vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht angeordnet werden. Dies wäre ausnahmsweise nur zulässig, wenn es dringende betriebliche Gründe gibt. Solche liegen aber bei einer Betriebsschließung in der Regel nicht vor. Wie oben (Betriebsschließung aufgrund behördlicher Anordnung) bereits dargestellt unterfällt eine solche Betriebsschließung regelmäßig dem Betriebsrisiko, weshalb der Arbeitgeber dieses durch die Anordnung von Zwangsurlaub auch nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen kann.

Ausnahmen ergeben können sich hinsichtlich des „alten“ Urlaubs aus dem Vorjahr oder aber soweit es sich um Urlaubstage handelt, die über den Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz hinausgehen. Auch hier bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.

Darf der Arbeitgeber Home-Office anordnen bzw. hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Home-Office?

Auch hier gilt grundsätzlich zunächst zu prüfen, ob arbeits-/tarifvertragliche Regelungen getroffen wurden.

Gibt es keine dringenden betrieblichen Gründe, kann der Arbeitgeber Home-Office nicht einseitig anordnen.

Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich ebenfalls keinen Anspruch auf Gewährung von Arbeit im Home-Office. Hat der Arbeitgeber allerdings in vergleichbaren Fällen bereits anderen Arbeitnehmern diese Möglichkeit gewährt, kann aus Gründen der Gleichbehandlung unter Umständen ein Anspruch bestehen.

Für beide Seiten ist jedoch dabei zu beachten, dass natürlich auch die technischen Voraussetzungen geschaffen werden müssen und darüber hinaus auch Datenschutzaspekte zu beachten sind und der Arbeitnehmer auf die Datenschutzvorgaben zu verpflichten ist. Können weder die technischen Voraussetzungen geschaffen, noch der Datenschutz in ausreichendem Maße beachtet werden, scheidet sowohl die Anordnung von Home-Office, als auch ein Anspruch hierauf aus.

Darf der Arbeitgeber Dienstreisen in ein Gefahrengebiet anordnen?

Aufgrund der für den Arbeitgeber geltenden Fürsorgepflicht, darf er in keinem Fall Dienstreisen in Gebiete anordnen, für welche das Auswärtige Amt eine Reisewarnung ausgesprochen hat.

Kann der Arbeitgeber Kurzarbeitergeld beantragen?

Entsteht durch das Corona-Virus ein Arbeitsausfall, kann Kurzarbeitergeld beantragt werden. Ein solches wird jedoch nur gewährt, wenn die betroffenen Unternehmen auch tatsächlich die Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit anzeigen und die hierfür notwendigen Anträge stellen. Die Bundesagentur für Arbeit hat in den letzten Tagen hierzu zahlreiche Informationsbroschüren/-blätter herausgegeben.

Bei der Anordnung/Vereinbarung von Kurzarbeit sind die jeweiligen arbeits-/tarifvertraglichen Regelungen und eventuelle Betriebsvereinbarungen zu beachten.