

Sonderinformation

Der Ausbruch des sogenannten Coronavirus hat weitreichende Folgen für Unternehmen. Nachfolgend geben wir einen Überblick über die hieraus resultierenden arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten

I. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

1. Pflicht zu Schutzmaßnahmen

Der Arbeitgeber hat u.a. gemäß § 618 BGB ausreichende Schutzmaßnahmen zu treffen, um die Arbeitnehmer vor drohenden Gefahren im Zusammenhang mit der Arbeit zu schützen. Dazu ist vorbeugend über das bestehende Risiko der Infektion- und Erkrankung an COVID-19 aufzuklären. Zudem ist auf vorbeugende Maßnahmen und angepasstes Verhalten konkret hinzuweisen.

Wenn ein Arbeitnehmer erkrankt, weil der Arbeitgeber die Schutzpflicht verletzt hat, können entsprechende Schadensersatzansprüche entstehen. Um dies zu vermeiden ist der Arbeitgeber gehalten, im Zusammenhang mit dem Coronavirus auf die Einhaltung der Hygieneregeln hinzuweisen, die gemäß den Empfehlungen der Berufsgenossenschaften auch für den Schutz vor einer Grippeerkrankung zu beachten sind:

- Vermeidung von unmittelbarem Kontakt (z.B. Händeschütteln, Abstand halten im Krankheitsfall)
- Hände regelmäßig ausreichend waschen und aus dem Gesicht fernhalten
- in ein Taschentuch oder in die Armbeuge husten und niesen
- regelmäßiges Lüften von Räumen.

Mögliche weitere Maßnahmen bei bestehendem Infektionsrisiko sind:

- Aushang von Hygiene-Informationen (ggf. zu erhalten über die Berufsgenossenschaft)
- Zur Verfügung stellen von Desinfektionsmitteln
- Nutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln soweit möglich (z.B. Telefon-/Videokonferenz, Homeoffice).

2. Betriebsschließung

Besteht aufgrund einer behördlichen Anordnung oder aufgrund einer betrieblichen Gefährdungsbeurteilung für den ganzen Betrieb oder für einen abgegrenzten Teil des Betriebes ein Gesundheitsrisiko, so muss der Betrieb entsprechend eingeschränkt und im ungünstigsten Fall sogar ganz geschlossen werden. Solche Einschränkungen fallen in das vom Arbeitgeber zu tragende Betriebsrisiko. Das heißt, dass Arbeitnehmer während der beschäftigungslosen Zeit den Anspruch auf Arbeitsentgelt grundsätzlich nicht verlieren.



3. Freistellung

Wenn ein Arbeitnehmer durch den Coronavirus erkrankt oder wenn der Verdacht einer Infektion oder Erkrankung besteht, hat der Arbeitgeber das Recht und die Pflicht, den betroffenen Arbeitnehmer aus dem Betrieb fernzuhalten. Um die Gefahr zu beurteilen, kann der Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer Auskunft verlangen, ob er sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat, Kontakt zu Erkrankten und/oder (möglicherweise) Infizierten hat und ob er eventuell ebenfalls infiziert oder erkrankt ist.

Wenn keine Symptome für eine Arbeitsunfähigkeit bestehen, ist im Einzelfall zu prüfen, ob Möglichkeiten bestehen, den betroffenen Arbeitnehmer mit anderen Arbeiten oder an einem anderen Ort (z.B. Homeoffice) zu beschäftigen, so dass keine Ansteckungsgefahr von ihm ausgeht. Wenn eine alternative Beschäftigung nicht möglich ist, kann der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer vorsorglich vorübergehend für einige Tage von der Arbeit freistellen.

Allerdings trägt der Arbeitgeber grundsätzlich das Betriebsrisiko, so dass der Arbeitnehmer während der Freistellung seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt nicht verliert.

4. Homeoffice

Eine einseitige Arbeitsanweisung des Arbeitgebers, von zu Hause aus im Homeoffice zu arbeiten, ist grundsätzlich nur bei entsprechender Vereinbarung (insb. Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung) möglich. In Betrieben mit Betriebsrat sind bei kollektivem Bezug die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.

5. Einführung von Kurzarbeit

Um das Entgeltfortzahlungsrisiko bei größeren Betriebseinschränkungen durch die Auswirkungen des Coronavirus zu begrenzen (zum Beispiel bei ausbleibenden Lieferungen oder evtl. auch bei staatlichen Schutzmaßnahmen), halten die Arbeitsagenturen die Gewährung von Kurzarbeitergeld tendenziell für möglich. Ob die hierfür notwendigen Voraussetzungen im jeweiligen Einzelfall erfüllt sind, wird von der Agentur für Arbeit anhand der konkreten Umstände geprüft. Allerdings kann Kurzarbeit nicht einfach einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. Die Einführung erfordert in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung. In betriebsratslosen Betrieben sind einzelvertragliche Vereinbarungen (z.B. im Arbeitsvertrag oder Zusatzvereinbarung) erforderlich. Üblicherweise wird dabei vereinbart, dass die Arbeitszeit und Vergütung vorübergehend reduziert wird und konjunkturelles Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit gemäß §§ 95 ff. SGB III beantragt wird.

Der Arbeitsausfall darf nicht vermeidbar sein. Zu prüfen ist daher vorrangig ob andere zumutbare Vorkehrungen möglich sind (z.B. anderweitige Beschäftigung der Arbeitnehmer, Abbau von Überstunden/Arbeitszeitkonten).

Die auf das Kurzarbeitergeld anfallenden Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber trägt auch das Risiko, dass die Agentur für Arbeit kein Kurzarbeitergeld bewilligt, obwohl der Arbeitgeber Kurzarbeit vereinbart hat.

6. Urlaub

Grundsätzlich können die Arbeitnehmer eine Kurzarbeit vermeiden, indem sie in der vorgesehenen Zeit Urlaub nehmen. Weil sich der Urlaub grundsätzlich vorrangig nach den Wünschen des



Arbeitnehmers richtet, kann dagegen der Arbeitgeber grundsätzlich nicht einseitig Urlaub anordnen oder kurzfristig Betriebsurlaub bestimmen. Dies gilt umso mehr, wenn die Urlaubsplanung wie häufig bereits am Jahresanfang erfolgt ist. Ob das allgemeine Betriebsrisiko den Arbeitgeber ausnahmsweise berechtigt, in Krisensituationen Urlaub einseitig anzuordnen, ist jedenfalls zweifelhaft. Abgesehen hiervon können Probleme auch dadurch entstehen, soweit zur Abdeckung der Betriebseinschränkung kein ausreichender Urlaub vorhanden ist.

7. Abbau von Arbeitszeitguthaben

Sofern für die betroffenen Arbeitnehmer zur Flexibilisierung ein Arbeitszeitkonto geführt wird, kann in dessen Rahmen der Abbau von Zeitguthaben angeordnet werden. Die Möglichkeiten hierfür richten sich nach den jeweiligen Regeln in den einzelvertraglichen oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen zum Arbeitszeitkonto. Bei der Anordnung von Zeitabbau müssen allerdings die Arbeitnehmerbelange angemessen berücksichtigt werden, insbesondere ist eine angemessene Ankündigungsfrist einzuhalten.

8. Erstattung von Lohnfortzahlungskosten

Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank, besteht gemäß § 3 EFZG ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von längstens 6 Wochen.

Wenn gegen einen Arbeitnehmer ein behördliches Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne nach §§ 30, 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) verhängt wird, hat er für den Verdienstausschlag Anspruch auf Entschädigung gemäß § 56 IfSG. Der Verdienstausschlag ist vom Arbeitgeber für die Dauer von längstens 6 Wochen zu zahlen und wird ihm auf Antrag vom zuständigen Gesundheitsamt erstattet. Dauert die behördliche Maßnahme länger als 6 Wochen, so erhält der Arbeitnehmer für die nachfolgende Zeit vom Gesundheitsamt auf Antrag Zahlungen in Höhe des Krankengeldes.

Ob ein Unternehmen die Erstattung von Entschädigungskosten gemäß § 56 IfSG auch dann verlangen kann, wenn die Betriebseinschränkung nicht aufgrund behördlicher Anordnung beruht, sondern vom Unternehmen selbst entschieden wurde, ist zweifelhaft. Je nach Möglichkeit sollte in solchen Fällen eher Kurzarbeit eingeführt werden.

II. Rechte der Arbeitnehmer

1. Leistungsverweigerungsrecht

Die allgemeine Situation einer Pandemie berechtigt den Arbeitnehmer nicht für sich alleine, die Arbeit zu verweigern und zu Hause zu bleiben. Etwas anderes kann gelten, wenn der Arbeitnehmer durch intensiven Kontakt mit anderen Menschen (Arbeitskollegen, Publikumsverkehr) einem erhöhten Ansteckungsrisiko ausgesetzt ist, so dass für ihn die Arbeit unzumutbar ist (z.B. Dienstreise in Gebiet mit offizieller Reisewarnung). Bleibt der Arbeitnehmer unberechtigt ohne vorherige Erlaubnis der Arbeit fern, verstößt er gegen seine Pflicht zur Arbeitsleistung. Er kann für die entspr. Zeit keine Vergütung verlangen. Ob eine Abmahnung oder Kündigung wirksam ist, wenn der Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckung nicht zur Arbeit erscheint, muss im Einzelfall bewertet werden.



2. Betreuung von Kindern

Ist ein Kind des Arbeitnehmers krank und muss er dieses betreuen, ist der Arbeitnehmer berechtigt, vorübergehend der Arbeit fern zu bleiben, ohne den Anspruch auf sein Entgelt zu verlieren (§ 616 BGB). Es ist jedoch zu prüfen, ob der Entgeltfortzahlungsanspruch arbeitsvertraglich ausgeschlossen wurde. In diesem Fall verbleibt dem Arbeitnehmer ggf. ein Anspruch gegen die gesetzliche Krankenkasse (§ 45 SGB V).

Ist der Kindergarten oder die Schule geschlossen und muss das Kind eines Arbeitnehmers deshalb zu Hause betreut werden, kann der Arbeitnehmer nur für wenige Tage der Arbeit fernbleiben. Der Arbeitnehmer muss sich um alternative Betreuungsmöglichkeiten für das Kind bemühen. Bleiben Kindergarten oder Schule länger geschlossen, muss der Arbeitnehmer entweder Urlaub nehmen, sich unbezahlt freistellen lassen oder Arbeitszeitguthaben abbauen.

III. Fazit

Bei dem bestehenden Infektionsrisiko sind die Risiken zu beurteilen und vorbeugende Schutzmaßnahmen zu treffen. Bei auftretenden Störungen können Möglichkeiten zur alternativen Beschäftigung Zeitabbau und Kurzarbeit genutzt werden. Die vorliegenden Informationen sind allgemein gehalten und können Besonderheiten des Einzelfalls nicht berücksichtigen. Bei tatsächlicher Betroffenheit ist auf jeden Fall eine individuelle Analyse und Beratung erforderlich.

Ihre Ansprechpartner:



Martin Jost

Rechtsanwalt

- > Individual- und kollektives Arbeitsrecht
- > Dienstverträge mit Geschäftsführern und Vorständen
- > Sozialversicherungsrecht
- > Handelsvertreterrecht

martin.jost@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



Julia Kapsreiter

Rechtsanwältin

- > Arbeitsrecht
- > Sportrecht
- > Allgemeines Zivilrecht

julia.kapsreiter@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153

Für Rückfragen zum Inhalt dieser Fachnachrichten stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Sonntag & Partner

Bei Sonntag & Partner spielen viele Talente zusammen. An unseren süddeutschen Standorten sind wir bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und stehen unseren Mandanten aus dem gehobenen Mittelstand in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung mit über 290 Mitarbeitern ganzheitlich zur Seite.



Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der fachübergreifende und integrierte Beratungsansatz zielen auf eine präzise Lösungsentwicklung und Lösungsumsetzung – je nach individuellem Bedarf der Mandanten.

Abgerundet wird unser Kanzleiprofil durch Family Office-Dienstleistungen, Vermögensbetreuung und IT Consulting.

Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter <https://www.sonntag-partner.de/>