

Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie

(Stand 21.03.2020)

Dürfen Arbeitnehmer vorsorglich zu Hause bleiben?

Sobald ein Arbeitnehmer am Coronavirus erkrankt, muss er zu Hause bleiben. Hat ein Arbeitnehmer jedoch Angst sich anzustecken oder sind Angehörige erkrankt und bleibt deshalb der Arbeit fern, so gilt dies als Arbeitsverweigerung, die unter Umständen zu einer Kündigung führen kann. Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers entfällt nur, wenn das Unternehmen keine Schutzmaßnahmen ergreift und trotz konkreter Infektionen den Betrieb offenlässt.

Welche Vorsichtsmaßnahmen muss der Arbeitgeber ergreifen?

Die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern und die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzes gelten immer. Diese Pflicht konkretisiert sich jedoch, wenn behördliche Anordnungen für den Schutz des öffentlichen Raums herausgegeben werden, z.B., dass Hygienevorschriften eingehalten und Maßnahmen gegen die Verbreitung von Krankheiten getroffen werden müssen.

Betriebe müssen den Mitarbeitern ermöglichen sich vor einer Ansteckung zu schützen. Die entsprechenden Maßnahmen sind im Einzelfall zu prüfen.

Wie ist vorzugehen, wenn ein Mitarbeiter aus einem Risikogebiet zurückkehrt?

Hier kann der Arbeitgeber den betroffenen Mitarbeiter bezahlt freistellen oder ihn ins Homeoffice versetzen. Es wird empfohlen bevor der Arbeitnehmer auf der Arbeit erscheint, eine mögliche Infizierung auszuschließen.

Ist eine gesonderte Information an die Arbeitnehmer erforderlich?

Ein Unternehmen muss die Beschäftigten über die Sicherheit sowie den Unfall- und Gesundheitsschutz ausreichend informieren (§ 12 Abs. 1 ArbSchG bzw. §81 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Ebenso muss es über Infektions- und Erkrankungsrisiken aufklären.

Was darf der Arbeitgeber anordnen?

Eine Anordnung sowohl für Homeoffice als auch für eine Dienstreise muss „billigem Ermessen“ entsprechen. Falls ein Projekt oder ein Auftrag aufgrund der krankheitsbedingten Unterbesetzung nicht fertig gestellt werden kann, darf sich der Arbeitgeber auf die Treuepflicht seiner Mitarbeiter berufen und sie zu Überstunden verpflichten.

Besteht ein Entgeltanspruch bei Quarantäne und im Krankheitsfall?

Wird eine Quarantäne für einen nicht erkrankten einzelnen Mitarbeiter angeordnet, so ist der Arbeitgeber **nicht** zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall einen **Anspruch auf Entschädigungsleistungen** gem. § 56 Abs. 1 und Abs. 2 IfSG. Für die ersten sechs Wochen der Quarantäne erhält er sein volles Nettogehalt. Ab der siebten Woche bemisst sich die Höhe der Entschädigung an der Höhe des Krankengeldes (mind. 70%, max. 90% des Nettogehalts).

Die Entschädigungszahlungen werden durch den Arbeitgeber zur Auszahlung gebracht. Die dem Arbeitgeber so entstandenen Lohnkosten muss das Gesundheitsamt dem Arbeitgeber zurückerstatten. Hierfür ist innerhalb von drei Monaten nach dem Ende der Quarantäne ein Antrag an das Gesundheitsamt zu stellen.

Ist ein Arbeitnehmer nachweislich krank, so erhält er sechs Wochen sein volles Gehalt vom Arbeitgeber, danach Krankengeld. Wird zudem nach dem IfSG ein Tätigkeitsverbot verhängt, so bekommt der Arbeitgeber auf einen entsprechenden Antrag hin die vorgeleisteten Entgeltzahlungen an den Mitarbeiter erstattet.

Ist die **Erkrankung jedoch auf eigenes Verschulden** des Arbeitnehmers zurückzuführen, so besteht kein Anspruch mehr auf Entgeltfortzahlung. Das wäre der Fall, wenn dieser trotz Reisewarnung des Auswärtigen Amtes in ein Infektionsgebiet gereist ist.

Wann hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung?

Ist ein Erscheinen des Mitarbeiters nicht zumutbar, bspw. bei einer vorliegenden Erkrankung eines Mitarbeiters und gleichzeitigem Fehlen von Schutzmaßnahmen im Betrieb, so leitet sich ein Freistellungsanspruch der Mitarbeiter aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ab.

Was ist zu tun, wenn bei einem Mitarbeiter Corona bestätigt wurde oder der Verdacht besteht?

Ist bei einem Beschäftigten Corona festgestellt worden, muss das Gesundheitsamt informiert werden. Weitere Instruktionen in Bezug auf den behördlichen Pandemie-Einsatzplan wird Ihnen dann das Gesundheitsamt geben.

Hat der Arbeitgeber das Recht zu erfahren, an welcher Krankheit sein Mitarbeiter leidet?

Dem Arbeitgeber ist es erlaubt, sich über Reisetätigkeiten von erkrankten Mitarbeitern zu informieren und bei Verdacht bzw. bei Rückkehr aus einem Risikogebiet, diesen Mitarbeiter für ein paar Tage nach Hause zu schicken. Der Lohn ist in dieser Zeit weiterzuzahlen. Prinzipiell muss der Arbeitnehmer die konkrete Erkrankung nicht mitteilen. Nach §§ 15, 16 Arbeitsschutzgesetz muss der Mitarbeiter jedoch jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit dem Arbeitgeber melden. Bei einer Coronavirus-Erkrankung muss der Beschäftigte zudem das Gesundheitsamt in Kenntnis setzen, welches wiederum den Arbeitgeber informieren muss, damit dieser Vorsichtsmaßnahmen einleiten kann.

Muss der Arbeitgeber auch bei Schließung des Betriebs die Löhne weiterbezahlen?

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Arbeitnehmer besteht weiterhin. Wird die Schließung vom Gesundheitsamt angeordnet, muss es die Lohnkosten, die dem Arbeitgeber entstehen, auf Antrag ersetzen. Der Arbeitgeber zahlt seinen Mitarbeitern bis zu sechs Wochen einen Verdienstausfall in Höhe des Nettogehalts. Dauert die Schließung länger als sechs Wochen, zahlt das Gesundheitsamt direkt an die Arbeitnehmer 70% des Bruttogehaltes, gedeckelt auf € 109,38 pro Tag.

Sowohl bei behördlicher Schließung, als auch bei coronabedingtem Auftragseinbruch kann das Unternehmen Kurzarbeit anmelden. Die Kurzarbeit muss mit dem Mitarbeiter vertraglich vereinbart werden. Besteht ein Betriebsrat im Unternehmen, ist dieser für die Einführung von Kurzarbeit mitbestimmungspflichtig (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) und es muss eine Betriebsvereinbarung für Kurzarbeit aufgesetzt werden.

Darf der Arbeitgeber seine Mitarbeiter ins Homeoffice schicken?

Hierbei kommt es auf den Arbeitsvertrag und auf sonstige Regelungen, wie z.B. auf Betriebsvereinbarungen an. Ist jedoch ein Mitarbeiter bereits erkrankt, so besteht eine berechtigte Sorge über eine Ansteckung, was einen Rechtfertigungsgrund für Homeoffice darstellt. Auf Grundlage des betrieblichen Weisungsrechts darf der Arbeitgeber den Arbeitsort bestimmen.

Dürfen Mitarbeiter selbst entscheiden, ob sie im Homeoffice arbeiten?

Besteht keine Vereinbarung zwischen Mitarbeitern und dem Arbeitgeber, so herrscht Anwesenheitspflicht.

Dürfen Arbeitnehmer auf Dienstreise geschickt werden?

Liegt eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes für das Reiseziel vor, so darf die Dienstreise nicht stattfinden. Ein Arbeitnehmer darf sich grundsätzlich jedoch nicht weigern eine Dienstreise anzutreten.

Ist ein Arbeitnehmer in einem Risikogebiet, so ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet bei der Rückreise zu unterstützen.

Was ist zu tun, wenn Schulen und Kitas geschlossen werden?

Eltern dürfen nicht einfach zu Hause bleiben und müssen sich um eine andere Betreuungsmöglichkeit kümmern. Falls die Arbeitnehmer jedoch keinen Ersatz für die Kinderbetreuung organisieren können, haben sie die Möglichkeit mit dem Arbeitgeber Alternativen zu klären. Diese können wie folgt aussehen: Homeoffice, Überstundenabbau, Urlaub oder unbezahlte Freistellung.

Es ist fraglich, ob § 616 S.1 BGB als Vergütungsgrundlage herangezogen werden kann, wonach der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch nicht dadurch verliert, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wird.

Wann kommt es zur Sondervergütung?

Es kann die Anordnung von Kurzarbeit oder einer vorübergehenden Betriebschließung erfolgen. Auf lange Sicht ist die Kürzungsmöglichkeit für individuelle Boni gem. § 4a EFZG für Arbeitgeber relevant.

Wichtiger Hinweis:

Hierbei handelt es sich lediglich um einen vereinfachten und nicht abschließenden Überblick. Gerne stehen wir Ihnen bei individuellen Rückfragen zur Verfügung und unterstützen Sie auch bei Antragstellungen. Das Wichtigste: Bleiben Sie gesund!