Häufige arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit Corona:

Kann ein Arbeitgeber bei Arbeitsausfällen wegen des Corona-Virus Kurzarbeitergeld beanspruchen?

Betriebsstörungen, die im Zusammenhang mit dem Coronavirus entstehen, oder behördliche Betriebsschließungen haben zur Folge, dass die Betriebe ihre Produktion bzw. Dienstleistungen einschränken oder einstellen müssen. Betroffene Betriebe können Kurzarbeitergeld für die vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten beanspruchen. Müssen Betriebe **Kurzarbeitergeld** beantragen, ist die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergelds für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall.

Eine Kurzarbeit muss nicht nur von der Arbeitsagentur bewilligt, sondern auch wirksam im Betrieb eingeführt werden. Zu einer solchen Einführung ist der Arbeitgeber jedoch nicht einseitig berechtigt. Damit sich Arbeitgeber auf Kurzarbeit berufen können, muss es eine **Regelung im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag (Manteltarifvertrag für das Elektrohandwerk Sachsen/ Thüringen § 11)** geben, aus der eindeutig hervorgeht, dass es dem Arbeitgeber gestattet ist, unter den entsprechenden Voraussetzungen Kurzarbeit im Betrieb einzuführen.

Darf der Arbeitnehmer wegen Ansteckungsgefahr vorsorglich zu Hause bleiben?

Arbeitnehmer dürfen **aus reiner Sorge** vor einer Infektion mit dem Coronavirus nicht einfach zu Hause bleiben. Arbeitnehmer sind grundsätzlich rechtlich dazu verpflichtet, die Arbeitsleistung zu erbringen. Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Epidemie oder Pandemie – wie derzeit COVID-19 – der Arbeit fernzubleiben, besteht somit nicht. Ein sog. Leistungsverweigerungsrecht wäre nur dann gegeben, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung „unzumutbar“ ist. Eine **Unzumutbarkeit** (iSd § 275 Abs. 3 BGB) wäre dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Die reine Sorge vor einer möglichen Ansteckung ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht für eine Gefahr reicht nicht aus.

Was passiert, wenn die Kita oder Schule geschlossen wird und keine andere Betreuungsmöglichkeit für das Kind besteht?

Ist bei der Schließung der Kita oder Schule eine Betreuung unter Berücksichtigung des Alters des Kindes erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig (anderer Elternteil, Großeltern) sicherzustellen. Kann die **erforderliche Kinderbetreuung** auch dann nicht sichergestellt werden, kann der Arbeitnehmer von der Pflicht zur Arbeitsleistung frei werden. Allerdings kann bei einem solchen Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter engen Voraussetzungen ein **zeitlich beschränkter Anspruch auf Fortzahlung** des Arbeitsentgelts bestehen und sich aus § 616 BGB für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ ergeben.

Die Vorschrift wird allerdings so verstanden, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur besteht, wenn der Arbeitnehmer „vorübergehend“ verhindert ist. Wird z.B. die Schließung einer Schule oder Kinderbetreuungseinrichtung gleich für zwei Wochen erklärt, besteht der Anspruch nach § 616 BGB somit nicht. Dieser Anspruch aus § 616 BGB kann durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder ausgeschlossen sein. Sollte der Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung Urlaub beanspruchen, wird das normale Urlaubsentgelt durch den Arbeitgeber bezahlt.

Kann der Arbeitgeber einseitig Home-Office anordnen?

Auch durch Corona gibt es **keinen Anspruch** des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber im Home-Office zu arbeiten. Ebenso wenig kann der Arbeitgeber einseitig Home-Office anordnen, wenn sich hierzu keine Regelung im Arbeitsvertrag findet. Auf das **Weisungsrecht** nach § 106 GewO kann eine solche Anordnung ebenfalls nicht gestützt werden. Die Umstände der Arbeit im Home-Office unterscheiden sich in solch erheblicher Weise von der Arbeit in der Betriebsstätte des Arbeitgebers, dass eine einseitige Bestimmung des Arbeitgebers nicht mehr vom Weisungsrecht gedeckt ist. Der Arbeitgeber wird sich auf einen solchen Einsatz mit dem Arbeitnehmer verständigen müssen. Sollte es im Betrieb bereits Home-Office-Regelungen geben, sollte der Arbeitgeber über eine vorübergehende Anpassung der Regelungen nachdenken, um auf entsprechende Entwicklungen reagieren zu können.

Besteht im Fall einer vorübergehenden Betriebsstörung oder -schließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Der Arbeitgeber trägt das sog.**„Betriebsrisiko“** und bleibt grundsätzlich zur Entgeltzahlung auch dann verpflichtet, wenn die Arbeitnehmer zwar arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen kann. Hierzu zählen auch Fälle, in denen es aufgrund von Corona-Erkrankungen zu Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellen würde. Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.

Besteht ein Lohnanspruch bei Quarantäne zur Beobachtung?

Ist der Arbeitnehmer noch nicht am Coronavirus erkrankt, sondern steht zur Beobachtung unter Quarantäne, ist er nicht arbeitsunfähig und es liegt also auch kein Fall der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall vor. Da der Arbeitnehmer aber dennoch seiner Arbeitsverpflichtung während dieser Zeit nicht nachkommen kann, kann sich der **Lohnanspruch aus § 616 BGB** ergeben, es sei denn, dieser Anspruch ist arbeitsvertraglich oder tarifrechtlich ausgeschlossen.

Der Lohnanspruch kann sich auch aus der **Sonderregelung in § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)** ergeben. Ist ein Mitarbeiter an einem Virus erkrankt und verhängt die Gesundheitsbehörde deswegen ein Tätigkeitsverbot oder muss er in Quarantäne, erhält der Betroffene eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Diese entspricht der Höhe und Dauer der Zahlung der normalen gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ist zunächst vom Arbeitgeber zu zahlen. Diese Entschädigung bekommt der Arbeitgeber aber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG). Anträge des Arbeitgebers auf Erstattung sind innerhalb einer Frist von drei Monaten zu stellen.

Wichtig ist noch, dass der Arbeitgeber einen **Vorschuss** (§ 56 Abs. 12 IfSG) für die Entgeltfortzahlung verlangen kann, was insbesondere für Betriebe, wo die behördliche Maßnahme nach dem Infektionsschutzgesetz durch dessen Art angelegt gewesen ist, interessant sein kann.

Was passiert, wenn Arbeitnehmer tatsächlich an Corona erkranken?

Sind Arbeitnehmer infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt und an der Arbeitsleistung verhindert, besteht der normale **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall für den Zeitraum von bis zu sechs Wochen (§ 3 EFZG) und im Anschluss daran kann der Anspruch auf Krankengeld entstehen.

Dürfen Arbeitgeber anordnen, Dienstreisen in ein Gefahrengebiet zu unternehmen?

Eine solche Anweisung entspricht nicht mehr dem sog. „billigen Ermessen“ nach § 106 GewO für Dienstreisen in Gebiete, für die das Auswärtige Amt eine Reisewarnung herausgegeben hat. Es überwiegt das Interesse des Arbeitnehmers am **Schutz seiner Gesundheit**. Der Arbeitnehmer muss einer Anweisung, in ein Gefahrengebiet zu fahren, nicht Folge leisten. Es empfiehlt sich allerdings, sich nicht einfach zu weigern, sondern beim Arbeitsgericht in einem Eilverfahren die Rechtswidrigkeit der Anweisung klären zu lassen.

NÄHERE INFORMATIONEN

Robert Koch Institut - FAQ und Risikobewertung:

https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html

Risikobewertung des RKI:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikobewertung.html

Bundesgesundheitsministerium - Tagesaktuelle Informationen zum Coronavirus

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html

BMAS - Arbeitsrechtliche Auswirkungen

https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html

BMWI - Informationen zu den Auswirkungen des Coronavirus auf die Wirtschaft

https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/altmaier-zu-coronavirus-stehen-im-engen-kontakt-mit-der-wirtschaft.html

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung - Hygienetipps und Merkblatt für Bildungseinrichtungen

https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html

Auswärtiges Amt - Information für Reisende/Dienstreise

https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762

Kassenärztliche Bundesvereinigung - Aktuelle Hinweise zum Coronavirus

https://www.116117.de/de/coronavirus.php

Bundesagentur für Arbeit

Aktuelle Informationen für Kundinnen und Kunden

https://www.arbeitsagentur.de/corona-virus-aktuelle-informationen

Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld

https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld

BDA - Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie

https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Arbeitsrechtliche-Folgen-einer-Pandemie.pdf/$file/Arbeitsrechtliche-Folgen-einer-Pandemie.pdf

ZDH - Coronavirus: Hinweise für Betriebe

https://www.zdh.de/themen-a-z/coronavirus/

Diese Informationen dienen als erste Orientierungshilfe und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Trotz sorgfältiger Recherchen bei der Zusammenstellung der Informationen kann eine Haftung für den Inhalt nicht übernommen werden.