

Die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Coronavirus (COVID-19)

Das Coronavirus (COVID-19) breitet sich immer weiter aus. Die Infektionszahlen steigen täglich, die Wirtschaft verzeichnet bereits die ersten Einbrüche. Die Folgen spürt inzwischen jeder. Die Schulen und Kindertageseinrichtungen wurden in sämtlichen Bundesländern zeitweise geschlossen. Es stellt sich für berufstätige Eltern das Problem, dass sie sich ggf. kurzfristig um die Betreuung ihrer Kinder kümmern müssen. Sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer ergeben sich vermehrt Fragestellungen zu den arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Coronavirus (COVID-19).

Über die relevantesten Problemstellungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber möchte wir nachfolgend informieren. Unsere Ausführungen basieren auf dem Stand vom 01.08.2020.

I. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, von zu Hause aus (im Home-Office) zu arbeiten?

Um nicht der generellen Ansteckungsgefahr ausgesetzt zu sein, treten aktuell Arbeitnehmer an die Arbeitgeberseite mit der Forderung heran, im Home-Office arbeiten zu wollen. Es besteht allerdings **kein gesetzlicher Anspruch** auf das Arbeiten im Home-Office. Ein solcher Anspruch kann sich allenfalls aus einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben.

II. Hat der Arbeitnehmer ein Recht auf Leistungsverweigerung?

Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie dem Coronavirus (COVID-19) der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Vielmehr besteht für den Arbeitnehmer aus seinem Arbeitsvertrag i.V.m. [§ 611a Abs. 1 Satz 1 BGB](#) grundsätzlich die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung.

Ein Leistungsverweigerungsrecht kann sich allenfalls aus [§ 275 Abs. 3 BGB](#) ergeben. Danach kann der Schuldner die Leistung verweigern,

- wenn er die Leistung persönlich zu erbringen hat und
- sie ihm unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers nicht zugemutet werden kann.

Die Unzumutbarkeit ist beispielsweise gegeben, wenn erhebliche objektive Gefahren oder zumindest ein ernsthafter objektiv begründeter Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit gegeben sind.

Das bloße Husten von Kollegen genügt insofern nicht. Vielmehr sind Verdachtsfälle oder bestätigte Infektionen erforderlich, damit die Arbeitsleistung verweigert werden kann. Anderenfalls muss der Arbeitnehmer bei der Arbeit erscheinen.

III. Kann der Arbeitgeber Überstunden anordnen?

Sobald es zu Personalausfällen kommt, werden regelmäßig Überstunden (also das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit) für die verbleibenden Arbeitnehmer angeordnet. Die Verpflichtung zur Erbringung von Überstunden ergibt sich für Arbeitnehmer regelmäßig aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung.

In besonderen Situationen kann auch eine Nebenpflicht zur Leistung von Überstunden bestehen. Dies erfordert, dass dem Arbeitgeber ein Schaden droht, der nicht auf andere Weise

abgewendet werden kann. Dies kann der Fall sein, wenn auf Grund von Erkrankungen mit dem Coronavirus (COVID-19) erhebliche Personalausfälle eintreten.

Für außergewöhnliche Fälle sieht § 14 ArbZG zudem Abweichungen von den grundsätzlich einschlägigen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) vor.

Besteht keine arbeits- oder kollektivvertragliche Regelung über die Bezahlung der Überstunden, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich die Grundvergütung für die Überstunden verlangen (vgl. § 612 BGB).

IV. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei einer vorübergehenden Betriebsstilllegung?

1. Vorübergehende Betriebsstilllegung

Kommt es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu Personalausfällen und Versorgungsengpässen, die für den Arbeitgeber die vorübergehende Einstellung der Betriebstätigkeit zur Folge haben, gilt folgendes:

Grundsätzlich bekommt der Arbeitnehmer sein Entgelt als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung. Erbringt er keine Arbeitsleistung, hat er dem Grunde nach keinen Anspruch auf seinen Lohn (§ 326 Abs. 1 BGB). Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn der Arbeitnehmer arbeitswillig und arbeitsbereit ist und es allein aus der betrieblichen Sphäre des Arbeitgebers resultiert, dass keine Arbeitsleistung erbracht werden kann (§ 615 Satz 3 BGB). Nach der sog. **Betriebsrisikolehre** bleibt dann der Anspruch auf das Entgelt für den Arbeitnehmer bestehen.

Im Fall einer vorübergehenden Betriebsstilllegung infolge von erheblichen Personalausfällen oder einem Versorgungsengpass würde der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Entgelt behalten.

2. Faktische Betriebsstilllegung durch behördliches Sperrgebiet

Darüber hinaus ist es möglich, dass der Betrieb in einer Region liegt, die von einer behördlichen Sperrung betroffen ist. Dies entspricht faktisch einer Betriebsstilllegung. Der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers bleibt auch in diesem Fall nach § 615 Satz 3 BGB bestehen.

Davon zu unterscheiden ist der Fall, dass der Arbeitnehmer in einem Sperrgebiet wohnt und deshalb seinen Heimatort nicht mehr verlassen kann. In diesem Fall greift § 615 Satz 3 BGB nicht. Allerdings kann im Einzelfall ein Entgeltanspruch nach § 616 Satz 1 BGB bestehen, wenn

- der zur Leistung Verpflichtete für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit,
- durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Leistung verhindert wird.

Ein solcher Anspruch kann jedoch durch den Arbeitsvertrag oder einen Tarifvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen sein. Tritt ein solcher Fall ein, sollte der Arbeitnehmer umgehend das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen und die Einrichtung eines Home-Office-Arbeitsplatzes angedacht werden.

V. Besteht ein Anspruch auf den Bezug von Kurzarbeitergeld?

Infolge der Ausbreitung des Coronavirus (COVID-19) kann es zu Lieferengpässen oder Betriebsstilllegungen kommen, die auch die Produktion in anderen Betrieben beeinflussen. Es können Einschränkungen der Produktion folgen und die üblichen Arbeitszeiten können vorübergehend wesentlich verringert sein.

Betriebe, die Kurzarbeit beantragen möchten, müssen diese bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen. Die einzelnen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld ergeben sich grundsätzlich aus den §§ 96 – 99 SGB III. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergelds vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall.

Um Beschäftigte und Unternehmen in den Krisenzeiten zu unterstützen, wurden von der Bundesregierung durch das **Sozialschutzpaket I und II** sowie durch **Verordnungen** Erleichterungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld beschlossen. Bis zum **31.12.2020** gilt daher:

- Wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn **mindestens 10 Prozent der Beschäftigten** vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten. Diese Schwelle lag bisher bei 30 Prozent der Belegschaft.
- Auf den **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden** vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird vollständig verzichtet. Das geltende Recht verlangt bisher, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.
- Auch **Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter** können Kurzarbeit beziehen.
- Die **Sozialversicherungsbeiträge**, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, werden durch die Bundesagentur für Arbeit pauschaliert erstattet. Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.
- Für Bezieher/-innen von Saison-Kurzarbeitergeld werden die Sozialversicherungsbeiträge nicht aus der Winterbeschäftigungs-Umlage, sondern aus Beitragsmitteln erstattet.
- Das Kurzarbeitergeld beträgt weiterhin **60 bzw. bei Beschäftigten mit Kindern 67 Prozent** der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt. Liegt der Nettoentgeltausfall bei 50 Prozent oder mehr, erfolgt nun jedoch ab dem **vierten Bezugsmonat** eine Aufstockung auf **70 bzw. 77 Prozent** und ab dem **siebten Bezugsmonat** steigt das Kurzarbeitergeld auf **80 bzw. 87 Prozent**.
- Grundsätzlich gilt weiterhin, dass das Kurzarbeitergeld **bis zu zwölf Monate** bewilligt werden kann. Für Beschäftigte, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bereits zum 31.12.2019 entstanden ist, wurde die Bezugsdauer jedoch **bis zu 21 Monate**, längstens bis zum 31.12.2020 verlängert.
- Verdienste aus Nebentätigkeiten, die während der Kurzarbeit aufgenommen wurden, werden inzwischen bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens **nicht** auf das Kurzarbeitergeld **angerechnet**. Zunächst galt das für systemrelevante Berufe und

Branchen, ab dem 01.05.2020 gilt diese Regelung für alle Berufe und Branchen. Eine geringfügige Beschäftigung wird grundsätzlich nicht angerechnet.

Betrieben, die Kurzarbeit beantragen müssen, ist eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit zu empfehlen.

VI. Was gilt, wenn der öffentliche Personenverkehr eingeschränkt/eingestellt und der Arbeitnehmer den Betrieb des Arbeitgebers nicht mehr erreichen kann?

Kann der Arbeitnehmer aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen (Bsp.: Einstellung/Einschränkung des öffentlichen Personenverkehrs) seinen Arbeitsplatz nicht erreichen und somit seine Arbeitsleistung nicht erbringen, hat er grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Denn der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er zu seinem Arbeitsort gelangt (sog. **Wegerisiko**).

VII. Welche Auswirkungen hat es, wenn der Arbeitnehmer am Coronavirus (COVID-19) erkrankt?

Ist ein Arbeitnehmer infolge einer Infektion mit dem Coronavirus (COVID-19) arbeitsunfähig erkrankt und somit an seiner Arbeitsleistung verhindert, besteht gemäß [§ 3 EFZG](#) ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den Zeitraum von 6 Wochen. Im Anschluss daran besteht bei gesetzlich Versicherten ein Anspruch auf Krankengeld.

VIII. Kann der Arbeitnehmer zuhause bleiben, wenn die Schulen und Kindergärten geschlossen bleiben?

Um die Ausbreitung des Coronavirus (COVID-19) einzuschränken, können Schulen und Kindergärten geschlossen werden. Generell gilt, dass Arbeitnehmer zunächst alle Möglichkeiten einer anderweitigen Betreuung ihrer Kinder sicherstellen müssen. In Betracht kommen dabei beispielsweise eine Betreuung durch den anderen Elternteil oder eine Notfallbetreuung der Schule.

Ist keine anderweitige Betreuung möglich, können Arbeitnehmer nach [§ 275 Abs. 3 BGB](#) die Arbeitsleistung verweigern und zuhause bleiben. Ihnen ist die Erbringung der Arbeitsleistung dann unzumutbar.

Unter den Voraussetzungen des [§ 616 Satz 1 BGB](#) kann auch in diesem Fall der Anspruch auf Entgelt bestehen bleiben, wenn

- der zur Leistung Verpflichtete für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit,
- durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Leistung verhindert wird.

Der Arbeitnehmer erhält dann weiter seinen Lohn, obwohl er zuhause seine Kinder betreut. Da dieser Anspruch durch den Arbeitsvertrag oder einen Tarifvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen sein kann, sollten die Personalunterlagen hinsichtlich einer möglichen Ausschlussklausel geprüft werden.

Um dem Risiko des Entgeltausfalls entgegenzuwirken, ist auf Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales inzwischen ein **Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle bei behördlicher Schließung** von Schulen, Kitas und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung in das Infektionsschutzgesetz aufgenommen worden.

§ 56 Abs. 1a IfSG gewährt einen Anspruch, wenn die Kinder das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet oder eine Behinderung haben und aufgrund einer behördlichen Schließung zuhause betreut werden müssen. Erleidet ein Arbeitnehmer infolgedessen einen Verdienstausschlag, kann er für bis zu 10 Wochen, betreut er das Kind alleine bis zu 20 Wochen, 67 Prozent höchstens jedoch € 2.016,- des Verdienstausschlages monatlich erstattet bekommen. Dabei muss der Maximalzeitraum nicht zusammenhängend ausgeschöpft werden. Ein Anspruch besteht jedoch nicht, soweit eine Schließung durch Schulferien ohnehin erfolgen würde. Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt durch den Arbeitgeber. Dieser kann jedoch einen Erstattungsantrag bei den von den Ländern bestimmten Behörden stellen.

Nimmt sich der Arbeitnehmer für diesen Zeitraum allerdings Urlaub, so enthält er Urlaubsentgelt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Gewährung von Urlaub betriebliche Belange nach § 7 Abs. 1 BUrlG entgegenstehen können. Daher sollte vorab das Gespräch mit dem Arbeitgeber gesucht werden.

IX. Bleibt der Entgeltanspruch bestehen, wenn der Arbeitnehmer einer behördlichen Infektionsschutzmaßnahme unterliegt?

Besteht der Verdacht einer Infektion, kann behördlich eine Quarantäne oder ein Tätigkeitsverbot angeordnet werden. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer zuhause bleiben, erhält jedoch weiterhin sein Arbeitsentgelt von seinem Arbeitgeber.

Aus Sicht des Bundesgerichtshofs (Urteil vom 30.11.1978 – III ZR 43/77) kann in einem solchen Fall ein vorübergehender, in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund bestehen, der den Arbeitgeber trotz Wegfalls der Pflicht zur Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (§ 616 Satz 1 BGB). Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt dabei von den Umständen des Einzelfalles ab (nach obiger Entscheidung des Bundesgerichtshofs für höchstens 6 Wochen). Da sich die Verpflichtung bereits unmittelbar aus dem Gesetz ergibt, hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Erstattung dieser Zahlung.

In Fällen, in denen § 616 BGB durch Einzel- oder Tarifvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen ist oder aus anderen Gründen nicht greift, kann ein öffentlich-rechtlicher Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG bestehen. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausschlag. Für die ersten **6 Wochen** wird sie in Höhe des Nettolohns gewährt. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf entsprechenden Antrag erstattet. Ab der **7. Woche** zahlt der Staat die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes weiter.

Es bleibt abzuwarten, ob diesbezüglich noch kurzfristige staatliche Hilfestellungen für Unternehmen gewährt werden. Jedenfalls sollten Arbeitgeber frühzeitig mit den Behörden in Kontakt treten, um zumindest einer Verfristung etwaiger Erstattungsansprüche vorzubeugen.

Auch **Selbstständige** in Quarantäne erhalten Zahlungen aufgrund des Infektionsschutzgesetzes. Anträge auf Entschädigung können Selbstständige im Falle einer Quarantäneanordnung beim zuständigen Gesundheitsamt stellen.

X. Was gilt, wenn das Kind eines Arbeitnehmers am Coronavirus (COVID-19) erkrankt?

Sollte das eigene Kind am Coronavirus erkranken, sollte der Arbeitnehmer hierüber in jedem Fall ein ärztliches Attest ausstellen lassen. Dem Arbeitnehmer kann in diesem Fall die Arbeitsleistung unzumutbar sein, so dass er zuhause bleiben kann, um sein Kind zu betreuen. In diesen Fällen kann sich ein Anspruch auf Lohnfortzahlung aus § 616 Satz 1 BGB ergeben.

Sollte das Kind unter 12 Jahren alt und mit dem Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sein, wird in der Regel Krankengeld durch die Krankenkasse gewährt werden.

Bei der Infektion des Kindes wird eine behördliche Quarantäneanordnung regelmäßig auch die Eltern betreffen. Es wird dann im Einzelfall zu prüfen sein, ob ein öffentlich-rechtlicher Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG besteht.

XI. Welche Auswirkungen hat die Ausbreitung des Coronavirus (COVID-19) auf etwaige Dienstreisen?

Ob Dienstreisen weiter angeordnet werden dürfen, hängt vom Einzelfall ab. Generell ist die Anordnung von Dienstreisen nicht untersagt. Etwas anderes kann jedoch gelten, wenn eine Reisewarnung für das Ausland herausgegeben wird oder bestimmte Regionen zu Sperrgebieten erklärt werden. Auskünfte hierüber erteilen die zuständigen Behörden, insbesondere das Auswärtige Amt.

XII. Muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Auskünfte über seinen Urlaubsort geben?

Da durch Informationen über Aufenthalte in besonders gefährdeten Regionen Verdachtsfälle festgestellt werden können, besteht eine **Auskunftspflicht** des Arbeitnehmers über seinen Urlaubsort. Die Auskunftspflicht stellt eine Nebenpflicht dar. Es besteht ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers zu erfahren, ob sich seine Arbeitnehmer in einer Region mit einer erhöhten Infektionsgefahr aufgehalten haben.

XIII. Welche Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber treffen?

Grundsätzlich trifft den Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz die Pflicht, Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sog. **Gefährdungsbeurteilung**) und entsprechende Maßnahmen durchzuführen. Es ist danach genau zu prüfen, welche Maßnahmen unter Berücksichtigung der Betriebsgröße, Art der Tätigkeit und Lage des Betriebs sinnvoll und erforderlich sind.

Im Rahmen der Pandemieplanung können sich ggf. weitere Pflichten für den Arbeitgeber ergeben. Konkrete Hinweise finden sich u. a. im **Nationalen Pandemieplan** auf der Homepage des RKI. Weitere Informationen finden sich auf den Internetseiten entsprechender Behörden, des Auswärtigen Amtes oder des Robert-Koch-Instituts.

Vorgenannte Ausführungen dienen dazu, einen kurzen rahmenmäßigen Überblick über mögliche arbeitsrechtliche Auswirkungen des Coronavirus (COVID-19) zu geben. Bei weitergehenden Rückfragen und/oder möglichem Beratungsbedarf können Sie jederzeit gerne auf uns zukommen.

ÜBER DIE AUTORIN



Tina Thoms ist Partnerin der Kanzlei Laborius - Die Fachanwälte für Arbeitsrecht. Die Arbeitsrechtlerin ist sowohl beratend als auch forensisch tätig und zeichnet sich durch eine versierte und engagierte Prozessvertretung aus.

Thoms verfügt über ein besonderes Verhandlungsgespür und -geschick. Dank ihres Know-hows und ihrer Weltgewandtheit bewegt sie sich auch sicher auf internationalem Parkett - diplomatisch im Umgang, durchsetzungsstark in der Sache.

Zu ihren Tätigkeitsschwerpunkten zählen die Beratung und die Prozessvertretung im Individual- und Kollektivarbeitsrecht, die Begleitung von Umstrukturierungen und die Bearbeitung internationaler Mandate.

ÜBER LABORIUS

Laborius

DIE FACHANWÄLTE
FÜR ARBEITSRECHT

Laborius steht für das, was wir mit Leidenschaft und aus Überzeugung betreiben, das Arbeitsrecht. Der Name setzt sich zusammen aus dem lateinischen Wort „labor“ für Arbeit und „ius“ für Recht, bedeutet also nichts anderes als Arbeitsrecht.

Unser Name ist uns Verpflichtung. Fachliche Kompetenz, Effizienz, Ziel- und Serviceorientierung sind für uns selbstverständlich. Wir sind Ihnen persönlicher Ansprechpartner, Berater und Begleiter in der kompletten Breite des Arbeitsrechtes. Schnelle, unverzügliche Bearbeitung, jederzeitige Erreichbarkeit, aber auch eine große Schlagkraft, indem wir uns fallbezogen zu spezialisierten Teams zusammenschließen, ermöglichen uns eine extrem leistungsfähige Bearbeitung der uns anvertrauten Mandate.

Wir bieten eine interdisziplinäre Beratung, die neben dem Arbeitsrecht auch betriebswirtschaftliche Fragestellungen des Human Resources Managements umfasst.

KONTAKT

Laborius Schrader Siebert Thoms Klagges
Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB

Podbielskistraße 33
30163 Hannover

Telefon: +49 (0) 511 215 5563-33

Fax: +49 (0) 511 215 5563-43

E-Mail: kanzlei@laborius.eu

Internet www.laborius.eu