

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 werden in sämtlichen Bundesländern ab heute geschlossen. Damit stellt sich für berufstätige Eltern das Problem, dass sie sich ab sofort 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 Sie nachfolgend informieren. Unsere Ausführungen basieren auf dem Stand vom 15.03.2020.

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 die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergelds vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall.

Das Kurzarbeitergeld kann bis zu **zwölf Monate** bewilligt werden. Es wird in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld bezahlt und beträgt 67 bzw. 60 Prozent der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt. Die einzelnen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld ergeben sich aus den §§ 96 – 99 SGB III.

Um Beschäftigte und Unternehmen zu unterstützen, hat der Bundestag im Eilverfahren einen leichteren Zugang zum Kurzarbeitergeld beschlossen. Das Gesetz ist am 15.03.2020 in Kraft getreten. Das „**Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld**“ sieht folgende Maßnahmen vor:

- 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 liegt bisher bei 30 Prozent der Belegschaft.
- Auf den **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden** vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das geltende Recht verlangt, 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 künftig Kurzarbeit beziehen.
- Die **Sozialversicherungsbeiträge**, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, soll die Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstatten. Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.

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**).

VI. 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 Krankgeld.

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

Um die Ausbreitung des Coronavirus (COVID-19) einzuschränken, werden ab dem 16.03.2020 in allen Bundesländern die Schulen und Kindergärten geschlossen. 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.

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.

VIII. 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 Einzelfalls 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 Infektionsschutzgesetz bestehen. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausfall. 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.

IX. 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 Infektionsschutzgesetz besteht.

X. 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.

XI. 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.

XII. 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, Ihnen 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.