

1. Arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten gemäß der ihm obliegenden Fürsorgepflicht (§ 618 BGB) in zumutbarer Weise vor Gefahren für Leben und Gesundheit zu schützen. Auch nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist er verpflichtet, erforderliche und zumutbare Vorkehrungen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz zu ergreifen. Die zu treffenden Maßnahmen bestimmen sich nach dem Grad der Gefährdung und reichen von der allgemeinen Information über Risiken und Schutzmöglichkeiten bis hin zur Anordnung von Homeoffice oder Kurzarbeit im Rahmen der betrieblichen Regelungen.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann sogar zu einer vorübergehenden Schließung des Betriebs oder von Betriebsabteilungen führen, wenn nach Einschätzung des Arbeitgebers mit der Fortführung des Betriebs unverantwortliche Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten verbunden sind. Ebenso kann der Arbeitgeber eine vorübergehende Schließung veranlassen, wenn diese wirtschaftlich vorteilhafter als eine Fortführung ist.

2. Pflicht zur Arbeitsleistung und Vergütung

Sofern der Arbeitnehmer nicht erkrankt ist oder einer Quarantäne oder einem beruflichen Tätigkeitsverbot nach §§ 30, 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) unterliegt, bleibt er grundsätzlich zur Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet. Kommt der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nicht nach, kann dem Arbeitnehmer u.U. ein Zurückbehaltungsrecht an seiner Arbeitsleistung (§ 273 Abs. 1 BGB) zustehen. Hierfür reicht die Befürchtung des Arbeitnehmers vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz oder beispielsweise vor Infektionsrisiken in öffentlichen Verkehrsmitteln nicht aus, denn der Arbeitnehmer trägt das sog. Wegerisiko.

Im Falle von Dienstreisen und Entsendungen steht dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht nur ausnahmsweise dann zu, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung mit erheblichen Gefahren für Leben oder Gesundheit verbunden ist. Dies ist insbesondere bei Dienstreisen in Länder, für die Reisewarnungen vom Auswärtigen Amt ausgesprochen wurden, der Fall.

Beschäftigte bleiben daher grundsätzlich verpflichtet, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen und dem Direktionsrecht des Arbeitgebers Folge zu leisten.

Sind Beschäftigte durch einen in ihrer Person liegenden Grund - Quarantäne, Berufsverbot - an der Erbringung Ihrer Arbeitsleistung gehindert, so greift die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 616 BGB. Hiernach besteht der Vergütungsanspruch auch dann weiter,

wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Allerdings kann diese Regelung vertraglich oder tarifvertraglich ausgeschlossen sein. Dann - und wohl auch nach Ablauf einer „*verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit*“ – greift der Entschädigungsanspruch des Beschäftigten nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Wurde ein berufliches Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne gemäß §§ 30, 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) durch die zuständige Behörde ausgesprochen, steht dem Arbeitnehmer, der als Ansteckungs- oder Krankheitsverdächtiger einem Verbot oder einer Quarantäne unterliegt, ein Entschädigungsanspruch gemäß § 56 IfSG in Höhe des Netto-Entgelts zu, sofern er hierdurch einen Verdienstausschlag erleidet. Sachlich besteht dieser Entschädigungsanspruch gegen diejenige Behörde, die die Anordnung getroffen hat.

Damit aber Beschäftigte möglichst ohne Unterbrechungen Geld bekommen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der Entschädigungszahlung für die Dauer von 6 Wochen in Vorleistung zu treten (§ 56 Abs. 5 IfSG). Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet. Die Erstattungsanträge sind innerhalb von 3 Monaten zu stellen.

Dieser Entschädigungsanspruch besteht allerdings nur bei tatsächlicher behördlicher Anordnung und nicht bei einer durch den Arbeitgeber veranlassten vorsorglichen Freistellung aus eigenem Ermessen. In diesem Fall bleibt der Arbeitgeber zur Zahlung des Lohns verpflichtet.

Sollte die Dauer von 6 Wochen überschritten werden, besteht auf Antrag an die zuständige Behörde ein Anspruch der Beschäftigten auf Entschädigung in Höhe des Krankengeldes. Eine Vorleistungspflicht des Arbeitgebers besteht dann nicht mehr.

Selbstständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer behördlichen Maßnahme ruht, erhalten neben der Entschädigung des Verdienstausschlags auf Antrag bei der zuständigen Behörde auch Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

3. Entgeltfortzahlungsanspruch

Bei einer festgestellten Erkrankung mit dem Virus besteht für den einzelnen Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EntgFG), sofern ihn kein Verschulden trifft. Ein Verschulden dürfte beispielsweise anzunehmen sein, wenn Arbeitnehmer in ein, einer Reisewarnung des Auswärtigen Amtes unterliegendes Land reisen.

4. Direktionsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber darf dem Beschäftigten innerhalb der Grenzen billigen Ermessens im Einzelfall auch solche Arbeiten zuzuweisen, die vertraglich nicht geschuldet sind. Um Ansteckungen zu vermeiden, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Beschäftigten bei Verdacht einer Erkrankung oder wegen konkreter Infektionsgefahr einseitig von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Der Beschäftigungsanspruch des Beschäftigten steht dem nicht entgegen.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers geht aber nicht so weit, dass er eine ärztliche Untersuchung der Beschäftigten anordnen darf. Einer solchen Anordnung müssen Beschäftigte nicht nachkommen. Nur bei einem begründeten Verdacht darf der Arbeitgeber eine betriebsärztliche Untersuchung verlangen. Eine positive Diagnose des Corona-Virus ist dem Arbeitgeber ebenso mitzuteilen wie einschlägige Symptome.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Arbeitnehmern Privatreisen in der Freizeit zu untersagen. Selbst Reisen in Risikogebiete können nicht untersagt werden. Er ist nach Rückkehr lediglich gehalten, aus seiner Fürsorgepflicht eine „Quarantäne“ anzuordnen oder beispielsweise Home-Office anzuordnen.

Home-Office kann vom Arbeitgeber grundsätzlich nur dann angeordnet werden, soweit es hierzu eine arbeits- oder tarifvertragliche Regelung oder eine Betriebsvereinbarung gibt. Soweit dies nicht der Fall ist, besteht weder ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeiten im Home-Office noch eine Berechtigung des Arbeitgebers zur einseitigen Anordnung.

5. Anordnung und Abbau von Überstunden

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko, d.h. er muss im Falle von Betriebsstörungen (z.B. behördliche Betriebsstilllegung) den Lohn weiterzahlen und die Arbeitnehmer müssen die ausgefallene Arbeitszeit nicht nacharbeiten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Abbau von Überstunden und/oder Betriebsferien nach Maßgabe bestehender oder noch abzuschließender Betriebsvereinbarungen anzuordnen. Bestehen keine solche Regelungen kann ein Abbau von Arbeitszeitguthaben nur einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden.

Der Arbeitgeber darf für nicht erkrankte Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes und der jeweiligen vertraglichen und betrieblichen Regelungen Überstunden anordnen, soweit dies betrieblich erforderlich ist, um eine unmittelbar bevorstehende Gefährdung notwendiger Betriebsabläufe bzw. schwerwiegende wirtschaftliche Schäden abzuwenden.

6. Anordnung von Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann in Abstimmung mit dem Betriebsrat konjunkturelle Kurzarbeit anordnen, um den Betrieb wirtschaftlich zu entlasten und die Personalkosten zu senken, wenn ein Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses vorliegt. Ein unabwendbares Ereignis liegt vor, wenn behördliche Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus zu erheblichen Arbeitsausfällen führen, da dies der Einflussphäre des Arbeitgebers entzogen ist. Wirtschaftliche Gründe können z.B. vorliegen, wenn Lieferketten aufgrund des Virus nicht eingehalten werden können. Allerdings bedarf die Anordnung von Kurzarbeit einer arbeits- oder tarifvertraglichen Ermächtigung oder einer Regelung in einer Betriebsvereinbarung.

7. Behördliche Schließung von Kindertagesstätte und Schulen

Werden Schulen und Kindertagesstätten geschlossen und führt dies zu Betreuungsprobleme bei Beschäftigten, so besteht dennoch Arbeitspflicht.

Die Betreuung des eigenen Kindes zu gewährleisten, betrifft die Risikosphäre des Beschäftigten. Insbesondere liegt kein Fall der persönlichen Verhinderung nach § 616 BGB vor.

Da auch kein Verhinderungsfall wegen „Kind-krank“ besteht, müssen Beschäftigte in diesen Fällen Urlaub oder Freizeitausgleich beantragen oder sich ggf. unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen oder eine sonstige Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber treffen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass grundsätzlich eine Arbeitspflicht besteht, es sei denn es wurde eine behördliche Maßnahme verhängt oder der Arbeitgeber trifft aus eigenem Ermessen entsprechende Maßnahmen.

Die Bundesregierung hat wegen der Corona-Epidemie im Eilverfahren Verbesserungen und leichtere Zugangsvoraussetzungen beim Kurzarbeitergeld beschlossen, die ab April in Kraft treten sollen. Das Gesetz wird voraussichtlich heute vom Bundesrat verabschiedet. Wir werden Sie über die Neuerungen auf dem Laufenden halten.

Da die tatsächlichen Folgen der Corona-Pandemie (auch) für Arbeitgeber derzeit kaum absehbar sind und aufgrund der Fülle der Informationen über die Medien sehr viel Verunsicherung besteht, sollte immer eine Einzelfallklärung erfolgen. Daher stehen wir Ihnen bei arbeitsrechtlichen Fragen zum Thema jederzeit zur Verfügung.