

Rechtsanwaltskanzlei Gnam

Heidelberg · Pforzheim

Rechtsanwaltskanzlei Gnam, Steinzeitweg 1, 69115 Heidelberg



13. März 2020

Corona und das Arbeitsrecht. Ein Kurzüberblick von arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit Corona

Sehr geehrte Damen und Herren,

in vorgenannter Angelegenheit möchten wir Ihnen einen vorläufigen und kurzen Überblick über die derzeitige (arbeits-)rechtliche Situation betreffend der bundesweiten Corona Pandemie geben.

Ab der Kalenderwoche 12 schließen in einigen Bundesländern viele Universitäten, Schulen und Kindergärten. Eltern und Großeltern stellen sich nun häufig die Frage, wie mit dieser Situation umzugehen ist und insbesondere, ob es einen Anspruch auf Lohn, Freistellung oder Urlaub gibt.

Im Allgemeinen gilt der Grundsatz:

„Ohne Arbeitsleistung besteht auch kein Lohnanspruch.“

Dieser Grundsatz wird beispielsweise durch das Entgeltfortzahlungsgesetz im Krankheitsfall des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin durchbrochen.

Doch was gilt in der derzeitigen Situation?

I.

Zunächst gilt, dass der Arbeitgeber im Allgemeinen gegenüber seinen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen eine sogenannte „Fürsorgeverpflichtung“ hat. Der Arbeitgeber hat Sorge dafür zu tragen, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein ordnungsgemäßer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird. Dies dürfte im vorliegenden Fall bedeuten, dass der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen hat, dass der Arbeitsplatz sauber und hygienisch ist. Des Weiteren hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass ein Ansteckungsrisiko durch weitere Maßnahmen im Betrieb äußerst gering gehalten wird.

Hauptstelle

Steinzeitweg 1
69115 Heidelberg

Telefon: 06221 903 18 66
Telefax: 06221 903 18 67

Zweigstelle

Beethovenstraße 27
75181 Pforzheim

Telefon: 07231 586 40 5

Info[AT]rechtsanwaltgnam.de
www.rechtsanwaltgnam.de

Sachbearbeiter:

Rechtsanwalt Thomas Gnam

Steuernummer: 32141/23004

Bankverbindung

Sparkasse Pforzheim Calw
DE28 6665 0085 0000 5513 33
BIC: PZHSDE66XXX

Parkplatz im Hof!

Aus dieser Fürsorgepflicht ergibt sich auch, dass der Arbeitgeber keinerlei Dienstreisen in eines der derzeitigen Gefahrengebiete anordnet. Aus diesseitiger Sicht wäre eine solche Anordnung auch nicht von dem sogenannten „Weisungsrecht“ des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO gedeckt.

Im Einzelfall könnte aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch eine sogenannte „Freistellungsverpflichtung“ resultieren. Dies würde bedeuten, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin von der Arbeitserbringung, unter Fortzahlung des Lohns, freistellt. Dabei kommt es jedoch erheblich darauf an, was arbeitsvertraglich und/oder z.B. ggf. tarifvertraglich geregelt ist. Eine Freistellung hat selbstverständlich auch diverse Voraussetzungen und kann unter Umständen nicht einfach angeordnet werden. Ein zwischen den Parteien bestehender Arbeitsvertrag regelt nämlich auch, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Beschäftigung hat. Die Frage der Freistellung muss daher im Einzelfall betrachtet werden.

Als eine Art „Zwischenlösung“ besteht die Möglichkeit von zu Hause aus im sogenannten Home Office zu arbeiten. Einen gesetzlichen Anspruch darauf hat weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin. In manchen Fällen ist dies ggf. nicht möglich, da z.B. Produktion und/oder technische Geräte ausschließlich im Betrieb vorhanden sind und nicht mit nach Hause genommen werden können. In rechtlicher Hinsicht könnte arbeitsvertraglich bereits eine Regelung zwischen den Parteien getroffen worden sein, andererseits könnte nun individualvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin eine Einigung getroffen werden. Auch hier bedarf es der Prüfung im Einzelfall.

Bleibt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin unentschuldigt der Arbeit fern, so gilt der oben erwähnte Grundsatz. Ohne Arbeitserbringung besteht grundsätzlich auch kein Lohnanspruch. Im Gegenteil, dies kann sogar schwere arbeitsrechtliche Folgen nach sich ziehen. Es droht Abmahnung und Kündigung. Aus diesseitiger Sicht kann daher keinem Arbeitnehmer und/oder Arbeitnehmerin empfohlen werden, allein wegen der reinen Ansteckungsgefahr und ausschließlich zur Vorsicht zu Hause zu bleiben. Sobald jedoch Anzeichen einer Erkrankung vorliegen empfiehlt es sich, einen Arzt zu kontaktieren. Im Falle der Krankheit gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz und ein Lohnfortzahlungsanspruch bzw. Krankengeld besteht dann ohne Arbeitserbringung.

II.

Was die Vergütungsansprüche angeht, gelten auch die bisherigen gesetzlichen Regelungen fort. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin keinen Vergütungsanspruch hat, wenn er bzw. sie aufgrund von Einschränkungen der Infrastruktur nicht zur Arbeit erscheinen kann. Jeder Arbeitnehmer bzw. jede Arbeitnehmerin hat Sorge dafür zu tragen, dass der Arbeitsort rechtzeitig erreicht wird. Dieses sogenannte „Wegerisiko“ liegt beim Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin.

Bereits angerissen wurde der Krankheitsfall. Wird bei einem Arbeitnehmer bzw. einer Arbeitnehmerin eine „Corona Erkrankung“ nachgewiesen, so dürfte diese Krankheit dazu führen, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin arbeitsunfähig ist. In

diesem Fall besteht ein Lohnfortzahlungsanspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Hier dürfte § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz einschlägig sein.

Eine weitere Möglichkeit ist eine Quarantäne des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin. In diesem Fall wird meistens ein behördliches Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz verhängt. Ist dies der Fall, so sieht das Infektionsschutzgesetz auch einen Entschädigungsanspruch für die betroffenen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen vor. Was die Höhe der Fortzahlung der Bezüge gemäß dem Infektionsschutzgesetz angeht, ähnelt stark dem System des Entgeltfortzahlungsgesetzes bei Krankheit. Der Arbeitgeber hat die Entschädigung zunächst für die Dauer von sechs Wochen an die betroffenen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin zu bezahlen. Die vorgeleisteten Beträge bekommt der Arbeitgeber jedoch im Regelfall auf Antrag hin von der zuständigen Behörde erstattet. Dies läuft im Wesentlichen parallel dem System bei Krankheit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin. Auch in diesem Fall hat der Arbeitgeber zunächst den Lohn fortzuzahlen und bekommt gegebenenfalls eine Erstattung von der Krankenkasse. Dem Arbeitgeber muss hier vorsorglich empfohlen werden, sich im Hinblick auf das Infektionsschutzgesetz anwaltlichen Rat einzuholen. Die bei der Behörde zu stellenden Anträge sind mitunter fristgebunden.

Im Fall einer behördlichen Betriebsschließung gilt, dass hinsichtlich einer weiteren Vergütungsverpflichtung maßgeblich ist, ob mit dem Verbot ein „allgemeines Risiko“ oder ein „betriebsspezifisches Risiko“ verwirklicht ist. Derzeit ist noch nicht geklärt, ob es sich bei der Corona Pandemie um eine allgemeine Gefahrenlage handelt, oder ob ein betriebsspezifisches Risiko realisiert wird. Diese Unterteilung ist dahingehend notwendig, da der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin den Lohn grundsätzlich nur dann fortzahlen muss, wenn es sich um ein betriebsspezifisches Risiko handelt. In einem Betrieb mit erhöhtem Personenaufkommen und Personenkontakt könnte sehr wohl argumentiert werden, dass es sich um eine betriebsspezifische Risikosphäre handelt und der Lohn fortgezahlt werden muss. Solche Betriebe sind beispielsweise Kindertagesstätten und Schulen, Versorgungseinrichtungen wie beispielsweise Einkaufszentren und Kaufhäuser sowie Medizinische- bzw. Pflegeeinrichtungen wie Pflegeheime, Krankenhäuser oder Arztpraxen.

III.

Viele stellen sich nun auch die Frage, was den gilt, wenn Kinder aufgrund von Betriebsschließungen nicht mehr zur Kindertagesstätte und/oder Schuleinrichtung gehen können und eine Betreuung notwendig wird. Wenn tatsächlich eine Betreuung notwendig ist, kann der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in solchen Fällen der Arbeit fernbleiben. Dies gilt jedoch nur dann, wenn keinerlei andere Betreuungsmöglichkeit besteht. Es empfiehlt sich hier Rücksprache mit dem Arbeitgeber zu führen und diesen insbesondere über die Situation in Kenntnis zu setzen. Ansonsten könnte das Fernbleiben als unentschuldigtes Fernbleiben gewertet werden und es könnte eine Abmahnung bzw. Kündigung drohen.

Die Frage der Betreuungsnotwendigkeit hängt stark vom Einzelfall ab. Es kommt dabei insb. auf das Alter des Kindes und auf die familiären Gegebenheiten an. Besteht die

Möglichkeit, dass das Kind von einem Elternteil betreut werden kann, da sich dieser Elternteil bspw. im Urlaub befindet, so dürfte ein Fernbleiben des anderen Elternteils von der Arbeit sicherlich nicht gerechtfertigt sein. Eventuell besteht auch aufgrund der Betriebsschließungen ein Überangebot an Betreuungsmöglichkeiten durch private Organisation. In diesem Fall könnte gelten, dass keine Notwendigkeit der Betreuung gegeben ist. Auch in diesem Fall empfiehlt es sich die Situation im Einzelfall durch einen Rechtsanwalt prüfen zu lassen.

Liegt eine berechtigte und notwendige Betreuungssituation vor, so hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin auch einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Lohnfortzahlung trotz des Fernbleibens. Dies ist insb. in § 616 BGB geregelt. Nach der einschlägigen Literatur ist ein Betreuungsfall eigener Kinder ein anerkannter persönlicher Verhinderungsgrund im Sinne des § 616 BGB. Nicht gesetzlich geregelt und damit sehr umstritten ist jedoch die Frage, welchen Zeitraum der Elternteil mit Vergütungsanspruch der Arbeitsleistung fernbleiben und das Kind betreuen kann. Dies hängt stark vom Einzelfall ab. Der Zeitraum dürfte jedoch, insbesondere nach den obigen Ausführungen bezüglich des allgemeinen Grundsatzes lediglich wenige Tage betreffen.

IV.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei den obigen Ausführungen lediglich um eine kurze Zusammenfassung handelt. Ob in Ihrem Fall ein Fernbleiben von der Arbeitsstätte möglich ist und ob dabei auch ein Anspruch auf Fortzahlung von Bezügen besteht, muss im Einzelfall betrachtet werden. Es kommt insbesondere auf die jeweilige Situation und auch auf den geschlossenen Arbeitsvertrag an. Es können Klauseln enthalten sein, die beispielsweise eine Lohnfortzahlung nach § 616 BGB ausschließen. Ob solche Klauseln wirksam vereinbart worden sind muss gegebenenfalls im Hinblick auf aktuelle AGB Rechtsprechung geprüft werden.

Aufgrund der erhöhten Ansteckungsgefahr und nach derzeitigen medizinischen Kenntnissen empfiehlt es sich nicht, die Betreuung durch Großeltern übernehmen zu lassen. Was die medizinische Situation angeht, möchten Sie sich jedoch an einen Arzt und/oder das Gesundheitsamt wenden.

Ziel der obigen Ausführungen ist Ihnen einen kurzen Überblick zu verschaffen. Bei Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Gnam, Mag. iur. (Heidelberg)
Rechtsanwalt