

Coronavirus und Arbeitsrecht

- Folgen der Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 für Arbeitgeber und Arbeitnehmer-

Nachfolgend soll ein allgemeiner Überblick zu den Rechten und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Infektionsrisiken, Erkrankungen und behördlichen Maßnahmen gegeben werden. Die Zusammenfassung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit, sondern gibt die Rechtsauffassung des Verfassers nach der aktuellen Sach- und Rechtslage wieder, soweit dies derzeit -Anfang März 2020- möglich ist.

1. Allgemeine Informationslage des RKI

Nach den Veröffentlichungen des Robert-Koch-Instituts (RKI) ist es möglich, dass es zu einer Ausbreitung des Virus im Sinne einer Pandemie kommen kann.

Das RKI erläutert auf seiner Internetseite die Ziele der aktuell empfohlenen Infektionsschutzmaßnahmen und erklärt die in Betracht kommenden Maßnahmen, falls sich der Erreger in Deutschland weiter verbreitet.

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

Ziel ist es, Infektionen so früh wie möglich zu erkennen und die weitere Ausbreitung des Virus zu verzögern. Es soll Zeit gewonnen werden, um mehr über die Eigenschaften des Virus zu erfahren, Risikogruppen zu identifizieren, Schutzmaßnahmen vorzubereiten, Behandlungskapazitäten zu erhöhen sowie Medikamente und Impfstoffe zu entwickeln bzw. zur Verfügung zu stellen. Zudem soll ein Zusammentreffen mit der in dieser Jahreszeit anlaufenden Influenzawelle vermieden werden. (Quelle: rki.de)

2. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Nach den Arbeitsschutzgesetzen (Arbeitssicherheitsgesetz, Infektionsschutzgesetz, UVV etc.) und der allgemeinen Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb zu schützen.

Ist ein konkretes Infektionsrisiko bekannt, hat der Arbeitgeber aktiv Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Der Arbeitgeber muss die Mitarbeiter frühzeitig aufklären, Schutzausrüstung im Rahmen der Möglichkeiten zur Verfügung stellen, behördliche und ärztliche Anweisungen umsetzen und letztendlich den Betrieb einschränken oder gar einstellen, wenn dies erforderlich ist, um den Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Die Kosten wird der Arbeitgeber im Rahmen des „Unternehmerrisikos“ zu tragen haben, soweit keine entsprechenden behördlichen Anordnungen ergangen sind. Das Risiko ist gegebenenfalls von (privatrechtlichen) Betriebsversicherungen abgedeckt. Bei behördlichen Anordnungen kommen Entschädigungsleistungen für den Unternehmer nach dem Infektionsschutzgesetz in Betracht.

Das Unterlassen von notwendigen arbeitsrechtlichen Maßnahmen kann zur Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers führen. Nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts besteht unter Umständen die Vermutung für den Zusammenhang zwischen einer fehlenden Aufklärung bzw. unterlassenen notwendigen Maßnahme als Pflichtverletzung und einer Erkrankung als eingetretene Gesundheitsverletzung.

Der Arbeitgeber darf präventiv etwa das Tragen eines Mundschutzes, das regelmäßige Händewaschen oder die Handdesinfektion im Betrieb anordnen und nähere Kontakte zwischen Mitarbeitern untersagen (z.B. Verbot des Handschlages).

Soweit Mitarbeiter die Vorgaben des Arbeitgebers nicht beachten, kann eine Abmahnung erteilt werden. In Wiederholungsfällen ist nach erfolglosen Abmahnungen sogar die verhaltensbedingte Kündigung denkbar.

Sollte der Betrieb aus personellen oder wirtschaftlichen Gründen nicht aufrechtzuerhalten sein, kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen, soweit die übrigen Voraussetzungen der Kurzarbeit vorliegen. Auf diese Weise ist es dem Arbeitgeber möglich, Personalkosten zu reduzieren und die wirtschaftlichen Nachteile einer Pandemie zu reduzieren.

Andererseits ist der Arbeitgeber aber auch berechtigt, gegenüber den im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmern Überstunden und Mehrarbeit anzuordnen, um dringende notwendige Arbeiten zu erledigen.

Im Falle des Verdachts einer Infektion oder Erkrankung ist der Arbeitgeber berechtigt, den betroffenen Mitarbeiter von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Allerdings wird man davon ausgehen müssen, dass der Arbeitgeber auch dann zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet ist. Daher ist der Arbeitnehmer in entsprechenden Verdachtsfällen aufzufordern, sich unverzüglich einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, um die Arbeitsfähigkeit und das Ansteckungsrisiko (mit etwaiger behördlicher Meldung bzw. Anordnung) abzuklären. Auch hier kommen im Fall des pflichtwidrigen Unterlassens Abmahnung und in Wiederholungsfällen die Kündigung in Betracht.

3. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht berechtigt, die Arbeit einzustellen oder der Arbeit fernzubleiben. Die Arbeitspflicht besteht auch, wenn sich der Arbeitnehmer durch den Kontakt mit Kollegen, Kunden oder Geschäftspartnern einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt sieht bzw. in einem „Risikogebiet“ arbeiten soll. Eine andere Situation ist bei behördlichen Anordnungen und bei ärztlicher Weisung gegeben (Gesundheitsamt, Auswärtiges Amt, ärztliches Attest etc.).

Bei arbeitsunfähiger Erkrankung erhält der Arbeitnehmer die Lohnfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (6 Wochen und anschließend Krankengeld). Es ist ggf. die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, die im Zweifel auf Antrag des Arbeitgebers vom Medizinischen Dienst der Krankenkasse (MdK) überprüft werden kann.

Soweit der Arbeitnehmer an der Arbeitsaufnahme verhindert ist, weil sein Kind erkrankt ist und nicht betreut werden kann, ist der Arbeitgeber nach § 616 BGB grundsätzlich verpflichtet, für 10 Tage den Lohn fortzuzahlen (mehrere Kinder 25 Tage, Alleinerziehende 20 bzw. 50 Tage im Jahr).

Sollte der Arbeitnehmer aus anderen dringenden persönlichen Gründen für eine nicht unverhältnismäßige Zeit an der Arbeitsleistung verhindert sein, kommt ebenfalls eine bezahlte Freistellung nach § 616 BGB in Betracht (nach der Rechtsprechung teilweise bis zu 6 Wochen).

Die Vorschrift des § 616 BGB kann aber arbeitsvertraglich ausgeschlossen werden. Darüber hinaus sehen Tarifverträge und Arbeitsbedingungen in kirchlichen Einrichtungen oder Betriebsvereinbarungen häufig anderweitige „Regelungen zur Freistellung aus persönlichen Gründen“ vor.

Soweit § 616 BGB nach dem Arbeitsvertrag keine Anwendung findet und der Arbeitgeber deswegen keine Lohnfortzahlung leisten muss, haben die Mitarbeiter bei einem kranken Kind einen Anspruch gegen die gesetzliche Krankenkasse auf Kinderkrankengeld unter

Freistellung von der Arbeitspflicht, § 45 SGB V. Hierzu ist eine entsprechende ärztliche Bescheinigung („Kind krank“) einzureichen. Das Kind darf das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und die Betreuung muss notwendig sein.

Auszubildende haben aus § 19 Berufsbildungsgesetz (BBiG) einen Anspruch auf bezahlte Freistellung, wenn sie unverschuldet aus Gründen in ihrer Person verhindert sind, den Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag nachzukommen.

4. Arbeitsrechtliche Folgen einer behördlichen Anordnung

Die Behörden sind bei einer Pandemie berechtigt, Beschäftigte unter „Beobachtung“ oder „Quarantäne“ zu stellen sowie ein „Tätigkeitsverbot“ zu erteilen, §§ 29 ff. Infektionsschutzgesetz (IfSG).

In der bisherigen Praxis wurde betroffenen Menschen von den Gesundheitsämtern etwa aufgegeben, 14 Tage zu Hause zu bleiben (Inkubationszeit).

Nach § 56 IfSG haben diejenigen Personen einen Anspruch auf Entschädigung, die „als Träger von Krankheitserregern von der Maßnahme betroffen sind“.

In den ersten sechs Wochen richtet sich die Entschädigung nach dem Verdienstaufschlag (Nettoentgelt) und in der Folgezeit nach der Höhe des Krankengeldes.

Bei Arbeitnehmern wird die Entschädigung vom Arbeitgeber ausgezahlt, wobei die Leistung hier auf maximal sechs Wochen begrenzt ist. Der Arbeitgeber kann beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) die Erstattung der gezahlten Entschädigungsleistung beantragen. Darüber hinaus wird die Entschädigung ab der 7. Woche von der zuständigen Behörde auf unmittelbaren Antrag hin gewährt.

Soweit der Arbeitgeber nach einer arbeitsvertraglichen Regelung, nach einem Tarifvertrag oder einer gesetzlichen Regelung (Entgeltfortzahlungsgesetz bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, krankes Kind mit Betreuungsbedarf nach § 45 SGB V, § 19 BBiG oder etwa § 616 BGB, falls diese Regelung nicht im Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist) Entgeltfortzahlung leistet, zahlt die Behörde keine Entschädigung.

Selbstständige stellen den Antrag auf Entschädigung, Ersatz von Mehraufwendungen oder Ersatz von Betriebsausgaben direkt bei dem LVR.

Für die Anträge ist eine Antragsfrist von drei Monaten ab behördlicher Anordnung einzuhalten.

Soweit auf Grund einer behördlichen Maßnahme Gegenstände vernichtet, beschädigt oder in sonstiger Weise in ihrem Wert gemindert werden oder ein anderer nicht nur unwesentlicher Vermögensnachteil verursacht wird, ist von der Behörde eine Entschädigung in Geld zu leisten; eine Entschädigung erhält jedoch nicht derjenige, dessen Gegenstände mit Krankheitserregern oder mit Gesundheitsschädlingen als vermutlichen Überträgern solcher Krankheitserreger behaftet oder dessen verdächtig sind, § 65 IfSG.

Antragsformulare und Kontaktdaten finden Sie auf der Internetseite des LVR.

https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/soziale_entschaedigung/taetigkeitsverbot/taetigkeitsverbot.jsp

Markus Engels

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Sozialrecht

Lehrbeauftragter an der Hochschule Heilbronn