

Fachgebiet: Recht

Florian Teßmer

Buiting & Teßmer Rechtsanwälte PartGmbH

Fachanwalt für Arbeitsrecht

10 arbeitsrechtliche Fragen und Antworten zum Thema Coronavirus

Das Coronavirus verbreitet sich nun auch in Deutschland immer weiter und wirft nicht nur in medizinischer Hinsicht vielfältige Fragen auf. Die durch krankheitsbedingte Ausfälle, Quarantänen und Schulschliessungen bedingten Auswirkungen auf das Erwerbsleben sind bereits jetzt spürbar und konfrontieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen mit neuen rechtlichen Herausforderungen. Die nachfolgenden Fragen und Antworten sollen eine erste Orientierung für den Umgang mit den rechtlichen Aspekten der Virus-Pandemie aufzeigen und dokumentieren, dass zumindest das Arbeitsrecht gut für die kommenden Ereignisse gerüstet ist:

1. Dürfen Arbeitnehmer, z.B. aus Sorge vor einer möglichen Ansteckung, der Arbeit fernbleiben?

Es existiert kein Recht des Arbeitnehmers seiner Arbeit aus Sorge vor einer möglichen

Corona-Infektion fernzubleiben. Der Arbeitnehmer bleibt dem Arbeitgeber gegenüber auch im Falle einer Pandemie grundsätzlich zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung verpflichtet. Insofern unterscheidet sich die derzeitige Situation nicht von einer gewöhnlichen Grippewelle.

Bleibt der Arbeitnehmer der Arbeit grundlos und eigenmächtig fern, gerät er in Verzug und erhält für diese Zeit kein Arbeitsentgelt, § 614 S. 1 BGB. Zudem riskiert er nachteilige arbeitsrechtliche Konsequenzen, von der Abmahnung bis hin zu einer Kündigung des Arbeitsvertrages.

2. Darf der Arbeitnehmer die Nutzung bestimmter Beförderungsmittel verweigern?

Es ist grundsätzlich Aufgabe des Arbeitnehmers dafür Sorge zu tragen, wie und ob er von seiner Wohnung pünktlich zur Arbeitsstelle gelangt. Der

Arbeitnehmer steht demnach in der Pflicht, alle notwendigen Vorkehrungen zu treffen, damit er auf der Arbeit erscheinen kann. Er trägt das sogenannte Wegerisiko. Zwar sieht der – abdingbare – § 616 BGB eine Fortzahlung des Arbeitsentgelts ohne Gegenleistung vor, wenn der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund, ohne Verschulden, an der Gegenleistung gehindert wird, der Verhinderungsgrund muss seine Ursache jedoch konkret in der Person des Arbeitnehmers finden. Dies ist aber bei allgemeinen Ursachen, wie z.B. Zugausfällen, Streiks oder Corona-Pandemien nicht der Fall.

3. Darf der Arbeitgeber seine Mitarbeiter nach Hause schicken?

Der Arbeitgeber kann grundsätzlich jederzeit – ohne Angaben von Gründen – anordnen, dass ein Arbeitnehmer den Arbeitsplatz verlassen und nach Hause gehen soll. Bei einer solchen Freistellung bleibt der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers jedoch nach § 615 BGB bestehen, da der Arbeitgeber durch seine Weisung einen Annahmeverzug im Hinblick auf die Leistung des Arbeitnehmers begründet.

Unabhängig davon trifft den Arbeitgeber aber auch eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern.

Fortsetzung

10 arbeitsrechtliche Fragen und Antworten zum Thema Coronavirus

Der Arbeitgeber kann demnach in Einzelfällen durchaus dazu verpflichtet sein, einen offensichtlich krank auf der Arbeit erscheinenden Arbeitnehmer zu seinem eigenen Schutz wieder wegzuschicken, zumal sich in derartigen Fällen auch seine Fürsorgepflicht gegenüber den übrigen Angestellten erhöht.

4. Wie hat die Krankmeldung zu erfolgen?

Für die Krankmeldung im Falle einer Coronavirus-Infektion gelten zunächst einmal die allgemeinen Regelungen des § 5 I EFZG. Danach ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer die ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit, sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber kann die ärztliche Bescheinigung aber bereits früher verlangen.

Zur Entlastung der Arztpraxen und zur weiteren Eingrenzung des Ansteckungsrisikos haben sich die Kassenärztliche Bun-

desvereinigung und der GKV-Spitzenverband zudem am 09.03.2020 darauf geeinigt, dass die Krankschreibung von Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege, ab sofort und bis auf weiteres, bereits nach einer telefonischen Konsultation eines Arztes erfolgen kann. Arbeitnehmer müssen in derartigen Fällen die Arztpraxis demnach nicht mehr persönlich aufsuchen. Diese Krankschreibung per Telefon darf maximal für sieben Tage erfolgen, es bleibt jedoch bei der Verpflichtung des Arbeitnehmers die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitgeber vorzulegen. Ohne Vorlage einer solchen Bescheinigung hat der Arbeitgeber grundsätzlich ein Zurückbehaltungsrecht an der Entgeltfortzahlung.

5. Wie regelt sich die Lohnfortzahlung im Falle der Coronavirus-Pandemie?

Sofern die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge einer Coronavirus-Erkrankung eintritt, gelten die allgemeinen Regelungen des § 3 I S. 1 EntgFG. Insoweit existieren keine Sonderregelungen für eine Pandemie. Der Arbeitnehmer hat demnach einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber

für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von sechs Wochen.

6. Erfolgt eine Entschädigungszahlung bei einer von Amts wegen angeordneten Quarantäne?

Nach § 30 I S. 1 und 2 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG) kann die zuständige Behörde im Falle eines Krankheitsverdachts die Quarantäne von betroffenen Personen anordnen.

Im Fall einer vorsorglichen Quarantäne im Sinne des Infektionsschutzgesetzes erhält der Arbeitnehmer keinen Lohn, sondern eine Entschädigungsleistung nach § 56 I S. 1 IfSG. Die Entschädigung wird für die ersten sechs Wochen in Höhe des Verdienstausfalls und ab der siebenten Woche in Höhe des Krankengeldes nach § 47 I SGB V gewährt. Arbeitnehmer erhalten nach § 56 III S. 1 IfSG ihren Nettolohn als Entschädigungsleistung ausgezahlt. Die Zahlung der Entschädigung erfolgt durch den Arbeitgeber, der die Entschädigungszahlungen auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet bekommt. Anträge auf Entschädigungen müssen innerhalb von drei Monaten nach Ende der Quarantäne beim zuständigen Landschaftsverband gestellt werden.

Fortsetzung

10 arbeitsrechtliche Fragen und Antworten zum Thema Coronavirus

Die Voraussetzungen für eine Entschädigungsleistung nach § 56 I S. 1 IfSG liegen demnach nur dann vor, wenn die vorsorgliche Quarantäne durch das zuständige Gesundheitsamt angeordnet wurde. Der Landschaftsverband Rheinland weist in seiner Pressemitteilung vom 10.03.2020 darauf hin, dass in Fällen von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, Urlaub und einer bloß vorübergehenden Verhinderung der Arbeitsleistung gemäß § 616 S.1 BGB kein Anspruch auf eine Entschädigungsleistung besteht. In den letztgenannten Fällen verbleibt es demnach bei den allgemeinen Regelungen für die Lohnfortzahlung.

7. Besteht im Falle einer Infektion eine Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers oder eine Meldepflicht des Arbeitgebers?

Während ursprünglich nur bestätigte Krankheitsfälle meldepflichtig waren, ist seit dem 01.02.2020 jede Erkrankung, jeder begründete Verdacht und jeder Todesfall in Bezug auf eine Infektion mit dem Coronavirus nach § 6 I S. 1 Nr. 1 InfSG meldepflichtig. Die Meldepflicht betrifft jedoch nur

Ärzte, die sodann das zuständige Gesundheitsamt informieren müssen. Eine gesetzliche Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers in Bezug auf den Grund seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit existiert nicht, zumal es sich gerade bei Gesundheitsdaten um hochsensible, höchstpersönliche Informationen handelt. Der Arbeitgeber wird die Kenntnis über die Infektion jedoch spätestens nach der Einleitung von Maßnahmen durch das Gesundheitsamt erhalten.

8. Hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Homeoffice?

Ob und unter welchen Voraussetzungen das Arbeiten von Zuhause aus in Anspruch genommen werden darf, bzw. gewährt werden muss, richtet sich in erster Linie nach den Regelungen des jeweiligen Arbeitsvertrages. Den Arbeitsvertragsparteien steht es grundsätzlich frei, Vereinbarungen über die Arbeit im Homeoffice zu treffen und die jeweiligen Modalitäten zu regeln. Hiervon abgesehen existiert keine gesetzliche Regelung, die einen Anspruch oder eine Pflicht hinsichtlich der Arbeit im

Homeoffice vorsieht. Sofern keine arbeitsvertragliche Regelung existiert und das Arbeiten von Zuhause aus auch nicht von einem etwaigen Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vorgesehen wird, kann demnach keine einseitige Inanspruchnahme von Homeoffice erfolgen. Eine Zuweisung kann in engen Grenzen und nach sorgfältiger Abwägung der beiderseitigen Interessen, jedoch ggf. durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 S. 1 GewO erfolgen. Dabei kommt es u.a. auf die Art der geschuldeten Arbeitsleistung und das Gewicht der jeweiligen betrieblichen Umstände an.

Ausgangspunkt für die vorzunehmende Abwägung bleibt aber auch hier stets die jeweils im Arbeitsvertrag enthaltenen Regelung bezüglich des Arbeitsortes.

Unabhängig davon bleibt es den Vertragsparteien jedoch selbstverständlich unbenommen, sich nachträglich und einvernehmlich über einen Homeoffice-Arbeitsplatz zu verständigen. Eine derartige Vereinbarung dürfte zudem oftmals im beiderseitigen Interesse liegen. Auf die einseitige Anordnung mittels Direktionsrecht kann dann verzichtet werden.

Fortsetzung

10 arbeitsrechtliche Fragen und Antworten zum Thema Coronavirus

9. Darf der Arbeitgeber weiterhin Dienstreisen anordnen?

Das in § 106 GewO geregelte Direktionsrecht des Arbeitgebers erfasst die Befugnis gegenüber dem Arbeitnehmer Dienstreisen im In- und Ausland anzuordnen, sofern dies im Arbeitsvertrag vorgesehen ist. Die Anordnung von Dienstreisen bleibt demnach weiterhin möglich, wobei jedoch zu berücksichtigen ist, dass das Direktionsrecht nicht unbeschränkt ausgeübt werden kann. Die Ausübung des Weisungsrechts muss im Einzelfall nach billigem Ermessen erfolgen. Dies setzt voraus, dass die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt werden. Hieraus folgt, dass derzeit die Anordnung einer Dienstreise in ein Corona-Gebiet, für das eine Reisewarnung durch das Auswärtige Amt ausgesprochen worden ist, wohl nicht mehr vom Direktionsrecht des Arbeitgebers erfasst sein dürfte. Dies gilt vor allem dann, wenn der betroffene Arbeitnehmer auch noch zu einer der Risikogruppen zählt. In solch

einem (seltenen) Fall kann der Arbeitnehmer die Dienstreise verweigern.

10. Welche Regelungen sind im Falle von Schulschließungen oder Erkrankungen von Kindern zu beachten?

Die Sorge und die Betreuung eines Kindes obliegt den Eltern und ist nicht Aufgabe des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer bleibt dem Arbeitgeber gegenüber auch dann zur Erbringung der vertragsgemäßen Arbeitsleistung verpflichtet, wenn infolge der Corona-Pandemie eine Schule, die KiTa oder eine andere Betreuungseinrichtung für Kinder schließt oder schließen muss. In derartigen Konstellationen kann jedoch § 616 BGB Anwendung finden, wonach der Arbeitnehmer in den Fällen, in denen er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, seinen Anspruch auf Arbeitslohn behält. Wichtig ist hierbei, dass unter Ausschöpfung aller denkbaren Handlungsmöglichkeiten keine anderweitige Betreuung des Kindes möglich ist und die Verhinderungsdauer

nur wenige Tage beträgt. Dabei ist zu beachten, dass die Geltung von § 616 BGB nicht zwingend gilt, sondern arbeitsvertraglich ausgeschlossen werden kann. Sollte dies geschehen sein, bleibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit – nach Absprache mit dem Arbeitgeber – Urlaub zu beantragen, Überstunden abzubauen oder sich unbezahlt freistellen zu lassen.

Sollte das Kind selbst erkrankt sein und ist es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich, dass der versicherte Arbeitnehmer die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des versicherten Kindes übernimmt, ohne dass hierfür andere Personen in Betracht kommen, besteht nach § 45 I SGB V für die Zeit der notwendigen Abwesenheit ein Anspruch auf Krankengeld. Der Anspruch besteht nur für Versicherte, deren Kinder das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder die behindert und auf Hilfe angewiesen sind. Die Anspruchsdauer beträgt im Normalfall pro Kind und Kalenderjahr längstens 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Elternteile längstens 20 Arbeitstage.