

## **Coronavirus und Arbeitsrecht**

Möglichkeiten und Rechte im Arbeitsrecht zu Zeiten des Coronavirus.

Hier sind unsere Tipps und Antworten nach bestem Gewissen. Eine Gewähr für die Richtigkeit übernehmen wir nicht.

Zunächst ist von Bedeutung, dass auch eine Pandemie das Deutsche/Europäische Arbeitsrecht nicht aushöhlt. Ihre Ansprüche und Verpflichtungen richten sich weiterhin nach dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag, den Tarifverträgen und den Gesetzen. Die nachfolgenden Punkte können aber vielleicht für Sie einiges klarstellen.

### **1. Der Arbeitnehmer erkrankt am Coronavirus**

Es ist davon auszugehen, dass die Erkrankung mit Coronavirus stets zur Arbeitsunfähigkeit führt. Entsprechend besteht für den Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung von 6 Kalenderwochen. Anschließend besteht ein Anspruch auf Krankengeld entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen.

### **2. Der ängstliche Arbeitnehmer geht nicht zur Arbeit**

Die Angst vor dem Coronavirus gibt dem Arbeitnehmer kein Recht, von der Arbeitsstelle ohne Absprache und Genehmigung mit dem Arbeitgeber fernzubleiben. Dieses stellt ein unentschuldigtes Fehlen dar und kann zur fristlosen Kündigung seitens des Arbeitgebers führen. Auch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nicht, es sei denn, dass die Angst des Arbeitnehmers begründet ist, da die realistische Gefahr der Ansteckung im Betrieb zu erwarten ist.

Der Arbeitgeber hat aber in jedem Falle darauf zu achten, dass er die bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Schäden schützt. Er hat selbstverständlich auch entsprechende behördlichen Auflagen in seinem Unternehmen umzusetzen. Macht er dieses nicht, kann daraus ein Recht des Arbeitnehmers entstehen, der Arbeit fern bleiben zu dürfen. In diesem Falle muss der Arbeitgeber dann auch das Entgelt weiter bezahlen.

### **3. Behördliche Anweisungen, Quarantäne**

Der nicht erkrankte Arbeitnehmer muss aufgrund behördlicher Anweisungen zu Hause bleiben. Zweifelhaft ist es in diesem Falle, ob das Entgeltfortzahlungsgesetz Anwendung findet, denn der Arbeitnehmer ist ja nicht arbeitsunfähig erkrankt. Hier hilft § 56

Infektionsschutzgesetz. Der Arbeitgeber muss in diesem Falle 6 Wochen lang das Entgelt weiterzahlen und hat letztendlich einen Erstattungsanspruch gegen die öffentliche Hand.

#### **4. Behörden schließen den Betrieb**

Der Arbeitnehmer dürfte einen Anspruch auf Lohnfortzahlung haben, da das Arbeitsverhältnis durch diese Maßnahme nicht beendet wird. Die Fortführung/Schließung eines Betriebs betrifft das betriebliche Risiko des Unternehmers, so dass der Arbeitnehmer auch ohne eigene Arbeitsleistung seinen Lohnanspruch behält. Anträge nach § 56 InfektionsschutzG und auf Kurzarbeitergeld nach SGB III sollten vom Arbeitgeber gestellt werden.

#### **5. Nach Hause schicken des Arbeitnehmers**

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer gegen seinen Willen nach Hause schicken. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass den Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht trifft. Schickt er den Arbeitnehmer nach Hause, hat das keinen Einfluss auf den Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung. Auch Zwangsurlaub ist grundsätzlich rechtlich unzulässig. Gleiches gilt für das zwangsweise Abfeiern von Überstunden. Anders sieht es jedoch dann aus, wenn der Arbeitgeber für seine Mitarbeiter Kurzarbeitergeld beantragen will. Eine Voraussetzung hierfür ist, dass sämtliche möglichen Urlaubsansprüche und dergleichen aufgebraucht sind. Hier sollte der Arbeitgeber rechtzeitig mit der zuständigen Behörde Kontakt aufnehmen. Darüber hinaus ist eine Einigung zwischen den Arbeitsvertragsparteien jederzeit möglich.

#### **6. Unbezahlter Urlaub**

Unbezahlter Urlaub bzw. unbezahlte Freistellung sind grundsätzlich möglich. Voraussetzung hierfür ist aber eine wirksame Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei längerer Dauer muss aber darauf geachtet werden, dass der Arbeitnehmer nicht den Versicherungsschutz in der Krankenversicherung wegen fehlender Beschäftigung verliert.

#### **7. Fehlende Betreuungsmöglichkeit für Kinder**

Wenn Kinderkrippen, Kindergärten und Kindertagesstätten aufgrund des Coronavirus geschlossen werden, müssen die Kinder zu Hause betreut werden. Fehlt dem Arbeitnehmer eine Betreuungsperson und muss er deshalb seine Kinder selbst betreuen stellt dieses ein Risiko dar, dass der Arbeitnehmer selbst zu tragen hat. In der Regel dürfte ihm kein Anspruch auf Entgeltzahlung nach § 616 BGB zustehen. Erst recht dann nicht, wenn dieser Anspruch durch den Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist. In der Praxis

könnte dieses Problem durch gemeinsame Abreden mit dem Arbeitgeber dahingehend gelöst werden, dass Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz gewährt wird, unentgeltliche - widerrufliche - Freistellung, Abbau von etwaig vorhandenen Überstunden, eventuelle Vereinbarung über eine befristete Verringerung der Arbeitszeit, Einrichtung eines Arbeitszeitkontos oder Kurzarbeit.

### **8. Kind ist am Coronavirus erkrankt**

Hier gelten die tarifvertraglichen Regelungen bzw. die Regelung nach § 616 BGB und § 45 SGB V.

### **9. Home-Office**

Home-Office setzt eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus. Weder kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer Home-Office verlangen noch kann der Arbeitnehmer Home-Office für sich in Anspruch nehmen.

### **10. Dienstreisen verweigern**

Die Anordnung von Dienstreisen ergibt sich aus dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Grundsätzlich können daher angeordnete Dienstreisen nicht verweigert werden. Etwas anderes kann sich nur dann ergeben, wenn, mit Hinblick auf das Coronavirus, die Reise in ein besonderes gefährdetes Gebiet gehen soll. Bei erheblichen gesundheitlichen Risiken kann ein Recht des Arbeitnehmers bestehen, die Weisung des Arbeitgebers nicht zu befolgen. Hierbei dürfte es insbesondere auf offizielle Reisewarnungen der Behörden vor Reisen in bestimmte Regionen auf der Welt ankommen. Entsprechend sollte die allgemeine Reisewarnung der Bundesregierung beachtet werden, auch wenn diese zunächst einmal nur für den touristischen Bereich gilt.

### **11. Arbeitgeberkündigung wegen Coronavirus**

Grundsätzlich ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber denkbar. In sogenannten Kleinbetrieben, § 23 KSchG, ist eine ordentliche Kündigung problemlos möglich. Die individuellen geltenden Kündigungsfristen sind einzuhalten. Die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung liegen meines Erachtens nicht vor.

Schwieriger wird es, wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Auch hier scheidet eine außerordentliche Kündigung aus. In Betracht kommt die sogenannte betriebsbedingte Kündigung. Diese kann dann ausgesprochen werden, wenn der Arbeitsplatz auf Dauer wegfällt. Dies dürfte aber in den meisten Fällen nicht so sein. Während der absehbaren Dauer der Krise ist die wirtschaftliche Tätigkeit des Arbeitgebers

zwar eingeschränkt, in den meisten Fällen wird sie aber nach Beendigung wieder aufblühen. Ein nur zeitlich begrenzter Rückgang wirtschaftlicher Aktivitäten rechtfertigt jedoch keine betriebsbedingte Kündigung.

## **12. Betriebsschließungen**

Wenn eine staatliche Stelle den Betrieb zeitlich befristet schließt, werden die Arbeitnehmer letztendlich in Quarantäne geschickt. Entsprechend sollten für diese gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz Leistungen und hilfsweise nach dem SGB III Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Wir hoffen, dass diese kurzen Ausführungen Ihnen nutzen werden. Bleiben Sie gesund.

Mit freundlichen Grüßen

Dirk E. Brosge  
Rechtsanwalt