

Dr. jur. Steffen Böhm
Fachanwalt für Bau-
und Architektenrecht
Fachanwalt für IT-Recht

Peterstraße 3
99084 Erfurt
T 0361 213011-0
F 0361 213011-90

Anika Amberg*
Fachanwältin für Bau-
und Architektenrecht

office@bmv-rechtsanwaelte.de
www.bmv-rechtsanwaelte.de

Marian Lankisch*
Rechtsanwalt

In Kooperation mit:
Schütz
Steuerberatungsgesellschaft mbH
Peterstraße 3
99084 Erfurt

Winfried Mathes
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Johannes-Christian Vent
Fachanwalt für Miet- und
Wohnungseigentumsrecht
Zwangsverwalter

Tiefgarage vorhanden
Rechtsanwälte in Bürogemeinschaft
*angestellte Rechtsanwälte

April 2020

Infobrief zum Arbeitsrecht in der Corona-Krise

Sehr geehrte Mandantinnen und Mandanten,

die Corona-Krise stellt uns alle vor enorme Herausforderungen. Ungeachtet der bestehenden Fülle von Informationsangeboten möchten wir es nicht versäumen, Sie zu den wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen durch „Ihren“ Arbeitsrechtler zu informieren – gerade im Zusammenhang mit der anstehenden Lockerung der Maßnahmen.

Kann ein Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckung zu Hause bleiben? Nein, die allgemeine Besorgnis begründet kein Recht, einer Anweisung zum Arbeitsantritt im Betrieb fernzubleiben. Nur dann, wenn arbeitgeberseits keine geeigneten Schutzmaßnahmen zur Verminderung des Ansteckungsrisikos getroffen wurden, besteht ein Leistungsverweigerungsrecht.

Gilt das auch bei Verdacht einer Infektion? Wenn der Mitarbeiter beispielsweise Kontakt zu einem Infizierten hatte und nun über – ggf. nur leichte – Symptome klagt, kann der Arbeitgeber ihn nicht zum Erscheinen im Betrieb „zwingen“, zumal bei Krankschreibung.

Was gilt bei selbstgefährdendem Verhalten? Wenn sich der Mitarbeiter durch Missachtung bestehender Kontaktregeln („Corona-Party“) dem Risiko einer Infektion ausgesetzt hat, berechtigt solch außerdienstliches Verhalten nicht zu Abmahnungen oder Kündigungen. Nur bei bereits bestehender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit darf der Heilungsprozess nicht durch genesungswidriges Verhalten verzögert werden. Allerdings entfällt bei selbstgefährdendem Verhalten, welches zur Erkrankung führte, der Anspruch auf Entgeltfortzahlung, § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG.

Wann berechtigt Kinderbetreuung zum Daheimbleiben? Auch wenn Kinder nicht zur „Risikogruppe“ für schwere Verläufe gehören, steht Arbeitnehmern auch bei nur leichten Symptomen des Kindes ein Arbeitsverweigerungsrecht aus § 275 Abs. 3 BGB jedenfalls dann zu, wenn das Kind noch keine 12 Jahre alt ist (mit Anspruch auf sog. „Kinderkrankengeld“ aus § 45 SGB V).

Was gilt bei Kita-/Schulschließung? Bis zu dieser Altersgrenze überwiegt i.d.R. auch das Interesse der Arbeitnehmer an der Kinderbetreuung gegenüber dem Arbeitgeberinteresse an der Erbringung der Arbeitsleistung, wenn das Kind zwar nicht erkrankt, aber von einer Kita- oder Schulschließung betroffen ist. Allerdings kommt es auf den Einzelfall an. So besteht kein Arbeitsverweigerungsrecht, wenn die Betreuung etwa durch den anderen Elternteil/Partner gesichert werden kann, weil sich dieser z.B. in Kurzarbeit befindet.

Muss das Gehalt dann weitergezahlt werden? Der Gehaltsanspruch besteht in einem Verhinderungsfall wegen Kita-/Schulschließung zwar nur für kurze Zeit fort, d.h. etwa 5 bis 10 Tage (§ 616 BGB). Dauert die Verhinderung länger an, entfällt der Gehaltsanspruch vollständig. Ebenfalls (überhaupt) kein Anspruch auf Gehaltsfortzahlung besteht, wenn § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde. Allerdings besteht nach § 56 Abs. 1a IfSG ein Anspruch auf Entschädigung für den Verdienstausfall für sechs Wochen, wenn die Betreuung des Kindes nicht anderweitig zumutbar sichergestellt werden kann (und nur außerhalb der Schulferien). Ab der siebten Woche besteht Anspruch auf Entschädigung in Höhe des Krankengeldes (§ 47 Abs. 1 SGB V).

Was gilt bei Quarantäne? Bei einer behördlichen Quarantäneanordnung hat der betroffene Arbeitnehmer für sechs Wochen Anspruch auf Verdienstausfall gegen den Arbeitgeber (§ 56 Abs. 2 S. 1 IfSG). Der Arbeitgeber hat einen Erstattungsanspruch gegenüber der anordnenden Behörde. Ab der siebten Woche besteht der Anspruch wiederum in Höhe des Krankengeldes (§ 47 Abs. 1 SGB V).

Muss der Arbeitnehmer eine Corona-Infektion mitteilen? Auch wenn grundsätzlich keine Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers in Bezug auf Krankheiten und deren Ursachen besteht, kann sich eine dahingehende arbeitsvertragliche Nebenpflicht ergeben, etwa wenn der Arbeitnehmer im Vorfeld der Krankschreibung Kontakt zu Kollegen oder Kunden, also zu Personen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, hatte. Auch eine Frage des Arbeitgebers, ob die Krankschreibung auf einer möglichen Corona-Infektion beruht, muss der Arbeitnehmer dann wahrheitsgemäß beantworten.

Trifft den Arbeitgeber eine Meldepflicht an das Gesundheitsamt? Nein, die Pflicht trifft die diagnostizierenden Ärzte. Eine Meldung durch den Arbeitgeber ohne Einwilligung des Arbeitnehmers stellt ungerechtfertigte Weitergabe von personenbezogenen, durch Art. 9 DSGVO besonders geschützten Daten dar!

Kann der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen anordnen? Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ihm zumutbaren Maßnahmen zu einem möglichst wirksamen Schutz der Arbeitnehmer vor einer Corona – Infektion zu ergreifen. Maßnahmen, die geeignet und erforderlich sind, um das Infektionsrisiko zu minimieren, unterliegen dem allgemeinen Weisungsrecht (Direktionsrecht) aus § 106 GewO. Insbesondere Anweisungen zur Einhaltung von Hygienestandards oder die räumliche Trennung von Arbeitnehmern zur Wahrung der Schutzabstände können daher einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden.

Sind solche Anordnungen mitbestimmungspflichtig? Nein, Anordnungen, die die Gesundheit bzw. Sicherheit gewährleisten sollen, gehören zum Kernbereich der Arbeitsleistung und somit nicht zum bloßen Ordnungsverhalten i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Sie sind daher ohne Zustimmung des Betriebsrats mitbestimmungsfrei möglich.

Kann aufgrund von Arbeitsmangel einseitig Freistellung unter Anrechnung von Urlaub angeordnet werden? Nein, dies bedarf einer Vereinbarung, die auf jeden Fall schriftlich mit dem betreffenden einzelnen Arbeitnehmer getroffen werden sollte. Ob die Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers durch den Betriebsrat, etwa durch Betriebsvereinbarung „ersetzt“ werden kann, erscheint sehr fraglich und damit als zu riskant.

Kann der Arbeitgeber „Homeoffice anordnen“? Nein, dem steht das Recht auf Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG) entgegen (LAG Berlin-Brandenburg, 18.11.2018 – 17 Sa 562/18). Möglich, aber auch notwendig, ist eine Vereinbarung. Diese kann auch durch schlüssiges Verhalten getroffen werden (der Arbeitnehmer nimmt die Arbeit vom Homeoffice aus „widerstandlos“ auf). Allerdings ist eine ausdrückliche – schriftliche – Vereinbarung schon allein deshalb zu empfehlen, um Streitigkeiten zu vermeiden, wenn der Arbeitnehmer aus dem Homeoffice wieder in den Betrieb zurückbeordert werden soll. Bei einer unbefristeten und unregelmäßig vereinbarten Vereinbarung besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer sich auf ein fortbestehendes Recht zur Arbeit vom Homeoffice aus berufen kann.

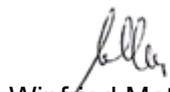
Sind infolge der Corona-Krise betriebsbedingte Kündigungen möglich? Die Corona-Krise führt zu keinerlei Einschränkungen beim gesetzlichen Kündigungsschutz. Ein allgemeiner Verweis auf Arbeitsmangel und/oder Umsatzeinbrüche im Unternehmen oder in bestimmten Bereichen genügt nicht zur Begründung von Entlassungen. Wichtig ist hier eine „gestaltende“ unternehmerische Maßnahme, die auf Dauer angelegt ist, also über die Zeit der Corona-Krise hinausgehend Bestand haben soll und deshalb zum Wegfall von Arbeitsplätzen führt (z.B. Veränderung von betrieblichen Arbeitsabläufen zur Rationalisierung der Arbeitsprozesse, Ersatz menschlicher Arbeitskraft durch maschinelle bzw. EDV-basierte Prozesse etc.). Die Corona-Krise kann nur der „äußere Anlass“ für eine solche Maßnahme sein. Auch alle anderen gesetzlichen Anforderungen des Kündigungsschutzrechts, wie etwa die Sozialauswahl, müssen beachtet werden.

Wir hoffen, dass Ihnen die vorstehenden Ausführungen eine sichere Orientierung ermöglichen. Erfreulicherweise gibt es auch Unterstützung für die Wirtschaft, um die Auswirkungen wenigstens abmildern zu können. Neben finanziellen Hilfen sind dies in rechtlicher Hinsicht vor allem die Erleichterungen bei der Kurzarbeit. Das Informationsangebot zum Thema „Kurzarbeit“ ist indes derart umfangreich, dass es in diesem Brief nicht noch einmal wiederholt werden soll. Sollten Sie hierzu Beratungsbedarf haben, können Sie sich gerne an den Unterzeichner wenden.

Auch für weitere Fragen stehen wir Ihnen im Rahmen unserer Zusammenarbeit wie gewohnt jederzeit gerne zur Verfügung.

Dieser Infobrief steht Ihnen auch auf unserer Homepage www.bmv-rechtsanwaelte.de zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Winfried Mathes
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Verwaltungsrecht