

FAQ – Corona und Arbeitsrecht

Nachfolgend finden Sie alphabetisch geordnet verschiedene Antworten auf aktuelle arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus:

Arbeitspflicht

Grundsätzlich trifft die ArbeitnehmerInnen einer Arbeitspflicht und zwar immer dann, wenn es keinen Grund zum Fernbleiben von der Arbeit gibt. Die Angst vor Corona oder einer Infektion damit ist kein Grund, zu Hause zu bleiben!

Soweit ArbeitnehmerInnen wegen der Betreuung von Kindern, die durch die Schließung der Kindertagesstätten und Schulen nicht sichergestellt ist, von der Arbeit fern bleiben, besteht ein Leistungsverweigerungsrecht im Sinne der Unzumutbarkeit der Leistungserfüllung (Erbringung der Arbeitsleistung) im Sinne von § 275 Abs. 3 BGB (zur Frage der Entgeltzahlung siehe Entgelt bei fehlender Kinderbetreuung). Hier müssen im Interesse aller vernünftige Lösungen mit den ArbeitnehmerInnen gefunden werden. Jedenfalls scheidet in solchen Fällen – einzelne Ausnahmen einmal ausgenommen – eine Kündigung wegen Fernbleibens von der Arbeit aus, soweit die Kinderbetreuung durch die/den ArbeitnehmerIn gewährleistet werden muss, weil es keine anderen Betreuungsmöglichkeiten gibt (siehe Kündigung wegen Arbeitsverweigerung).

Im Hinblick auf die aktuellen Weisungen der Experten und der Regierung halten wir es auch für keinen gangbaren Weg, die ArbeitnehmerInnen zu verpflichten, ihre Kinder zu den Großeltern in Betreuung zu geben oder aber in kleinere (gegebenenfalls privat organisierte) Gruppen, soweit nicht nach der geltenden Allgemeinverfügung der Kommunen ein Betreuungsplatz für das Kind vorgehalten wird/werden muss.

Keine Arbeitspflicht besteht grundsätzlich, wenn die/der ArbeitnehmerIn

- arbeitsunfähig erkrankt ist,
- unter Quarantäne steht,
- Urlaub vereinbart ist oder
- eine anderweitige Freistellung vereinbart ist.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt am Telefon

Seit kurzem gibt es die erleichterte Möglichkeit, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei bestimmten Erkrankungen zu erhalten. Es genügt teilweise der Anruf beim Arzt. Zunächst werden Sie überhaupt nicht erfahren, ob die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am Telefon bzw. aufgrund eines Telefonates erteilt wurde oder aber nach einem Besuch beim Arzt. Darüber hinaus gibt es aber zunächst auch keine Gründe, an der Richtigkeit einer solchen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu zweifeln.

Sollten Sie begründete Zweifel an der Richtigkeit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung haben, so bleibt Ihnen als Arbeitgeber nur die Möglichkeit, den Medizinischen Dienst (früher Medizinischer Dienst der Krankenversicherung) einzuschalten und diesen mit der Prüfung der Richtigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über die Krankenkasse zu beauftragen. Dieses Procedere wird aber in der jetzigen Situation mit hoher Wahrscheinlichkeit nichts bringen.

Die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erbringt zunächst den Beweis für die Richtigkeit und damit die vorliegende Arbeitsunfähigkeit.

Arbeitszeitkonto

Es ist grundsätzlich denkbar, die Problematik, dass ArbeitnehmerInnen aufgrund der Betreuungssituation der Kinder nicht zur Arbeit erscheinen können, mit Arbeitszeitkonten zu lösen. Dies betrifft sowohl das Auflösen bestehender positiver Arbeitszeitguthaben als auch den Aufbau von Minus-Stunden.

Im Hinblick auch auf das Mindestlohngesetz sollte ein Arbeitszeitkonto immer schriftlich vereinbart sein. Grundsätzlich gehen Sie als Arbeitgeber aber in ein Risiko, wenn Sie im Rahmen eines Arbeitszeitkontos die ArbeitnehmerInnen im Moment bezahlt freistellen, da keineswegs sicher ist, ob das negative Arbeitszeitguthaben dann in der Folgezeit von den ArbeitnehmerInnen wieder abgebaut wird. Sollte das Arbeitsverhältnis beendet werden, müssten Sie das negative Arbeitszeitguthaben gegebenenfalls bei den ArbeitnehmerInnen einklagen.

Trotz der damit verbundenen Risiken sollte man sich ernsthaft Gedanken darüber machen, ob man die jetzige Situation, soweit sie nicht durch flexible Arbeitszeitmodelle (einschließlich der Verschiebung der Arbeitszeiten) gelöst werden kann, durch ein Arbeitszeitkonto regelt.

Entgelt bei Erkrankung mit dem Corona-Virus

Soweit Arbeitnehmer mit dem Corona-Virus infiziert sind, werden sie arbeitsunfähig erkrankt sein, sodass die normalen Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von max. 6 Wochen) greifen. Für die entsprechenden ArbeitnehmerInnen ist also das Entgelt fortzuzahlen, wie bei jeder anderen Erkrankung auch.

Entgelt bei fehlender Kinderbetreuung

Entgegen anderslautender Veröffentlichungen sind wir der Ansicht, dass ArbeitnehmerInnen, die aufgrund der fehlenden Kinderbetreuung ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, keinen Vergütungsanspruch haben, auch nicht für eine verhältnismäßig kurze Zeit. Ein solcher Anspruch könnte sich aus § 616 BGB ergeben, wobei diese Norm aus unserer Sicht auf den hiesigen Pandemie-Fall nicht anwendbar ist. Unabhängig von der Frage, ob sich ein Vergütungsanspruch aus § 616 BGB ergeben könnte, wäre zunächst auch zu prüfen, ob diese Regelung überhaupt im konkreten Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Die Anwendbarkeit von § 616 BGB kann nämlich durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen sein/werden. Solche Tarifverträge, in denen die Anwendung des § 616 BGB ausgeschlossen ist, sind bspw. die allgemeinverbindlichen Tarifverträge im

- Malerhandwerk (§ 12 Rahmentarifvertrag)
- Frisörhandwerk (§ 12 Manteltarifvertrag)

- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk (§ 4 Abs. 1 Rahmentarifvertrag)
- Baugewerbe (§ 4 Abs. 1 Bundesrahmentarifvertrag)
- Dachdeckerhandwerk (§ 14 Rahmentarifvertrag)

Für die vorgenannten Bereiche gelten die genannten Tarifverträge allgemeinverbindlich, d. h. aufgrund gesetzlicher Anordnung. Für alle anderen Betriebe ist zu prüfen, ob im Arbeitsvertrag die Anwendung des § 616 BGB ausgeschlossen ist oder aber gegebenenfalls im Einzelfall ein Tarifvertrag, in dem die Anwendung ausgeschlossen ist, gilt, weil beide Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) tarifgebunden sind oder die Anwendung des Tarifvertrages einzelvertraglich geregelt ist.

Sollte all dies in Ihrem konkreten Einzelfall nicht greifen, so wäre grundsätzlich über die Anwendung des § 616 BGB zugunsten der/des ArbeitnehmerIn nachzudenken. Wir vertreten aber die Ansicht, dass der hiesige Pandemie-Fall kein Anwendungsfall des § 616 BGB ist und die ArbeitnehmerInnen hieraus keinen Vergütungsanspruch ableiten können. Dies wird durchaus auch anders vertreten und es kann im Moment nicht abgesehen werden, wie die Gerichte möglicherweise in einigen Monaten oder Jahren darüber abschließend entscheiden. Soweit also die Anwendung des § 616 BGB im Einzelfall nicht ausgeschlossen ist, bleibt grundsätzlich ein Risiko, dass Vergütung für ArbeitnehmerInnen zu zahlen ist, die aufgrund der Betreuungssituation der Kinder der Arbeit fern bleiben. Auch deshalb sollte man in jedem Fall individuelle Lösungen finden (Urlaubsgewährung, Arbeitszeitkonto, flexible Arbeitszeiten).

Wir gehen aktuell davon aus, dass voraussichtlich am Mittwoch im Rahmen einer größeren Runde, an der auch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände beteiligt sein sollen, Lösungen für das Vergütungsproblem auf politischer Ebene gefunden werden. Gegebenenfalls muss man bis dahin vorübergehende Lösungen finden.

Entgelt bei Freistellung der ArbeitnehmerInnen

Grundsätzlich ist es denkbar, dass Sie als Arbeitgeber die ArbeitnehmerInnen aus Gründen der Vorsicht nach Hause schicken. Dann schulden Sie gemäß § 615 BGB in jedem Fall auch die Vergütung. Insoweit ist von einer längerfristigen arbeitgeberseitigen Freistellung der ArbeitnehmerInnen abzuraten.

Darüber hinaus haben die Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Beschäftigung, sodass eine einseitige Freistellung auch nur dann möglich ist, wenn dies im (auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden) Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt ist.

Entgelt bei Quarantänemaßnahmen

Soweit das Gesundheitsamt eine Quarantäne für bestimmte ArbeitnehmerInnen verhängt hat, haben diese ArbeitnehmerInnen grundsätzlich eigentlich keinen Vergütungsanspruch mehr, da sie auch keine Arbeitsleistung erbringen. Gleichwohl ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung von Vergütung verpflichtet.

§ 56 des Infektionsschutzgesetzes ordnet an, dass der Verdienstausschlag, den die Person erleidet, die von der Quarantäne betroffen ist, durch den Staat zu ersetzen ist. § 56

Abs. 5 des Infektionsschutzgesetzes regelt dabei, dass bei ArbeitnehmerInnen der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 6 Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde (Gesundheitsamt) auszuzahlen hat. Die ausbezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Der Entschädigungsanspruch der/des ArbeitnehmerInnen besteht in Höhe des Netto-Arbeitsentgeltes (§ 56 Abs. 3 Infektionsschutzgesetz).

Nach einer älteren Entscheidung des Bundesgerichtshofs ging dieser zur Vorgängernorm des § 56 Infektionsschutzgesetz davon aus, dass eine vom Arbeitgeber zu zahlende Vergütung nach § 616 BGB der Entschädigungspflicht des Staates vorgeht. Insofern ist nicht auszuschließen, dass für ArbeitnehmerInnen, die von Quarantänemaßnahmen betroffen sind, seitens des Arbeitgebers die Vergütung für die 2 Wochen Quarantäne gezahlt werden muss. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Anwendung des § 616 BGB im Arbeitsvertrag oder durch Tarifvertrag nicht ausgeschlossen ist (siehe dazu die Ausführungen unter Entgelt bei fehlender Kinderbetreuung).

Erkrankung mit dem Corona-Virus

Soweit sich ArbeitnehmerInnen mit dem Corona-Virus infiziert haben sollten, sind diese arbeitsunfähig erkrankt, sodass grundsätzlich keine Arbeitsverpflichtung besteht. Sie müssen dann auch eine entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes vorlegen. Zur Vergütung siehe Entgelt bei Erkrankung mit dem Corona-Virus

Home-Office

Ein allgemeiner Rechtsanspruch auf Einrichtung eines Home-Office, auch in Zeiten der Corona-Krise besteht nicht. Gegebenenfalls kann sich ein individueller Anspruch ergeben, wenn es im Unternehmen schon Home-Office-Regelungen ergibt. Dann sollte einvernehmlich geprüft werden, ob man diese Möglichkeit ausweitet.

Kinderbetreuung

Die fehlende Möglichkeit der Kinderbetreuung in Kindertagesstätten und Schulen aufgrund der staatlichen Verfügungen zur Schließung derselben, gibt den betroffenen ArbeitnehmerInnen aus unserer Sicht ein Recht, von der Arbeit fern zu bleiben, soweit eine Kinderbetreuung nicht sachgerecht anders möglich ist (Aufteilung unter den Ehegatten/Partnern). Eine Verpflichtung zur Betreuung in größeren Gruppen oder durch die Großeltern scheidet aus unserer Sicht aufgrund der Empfehlungen und Weisungen der Experten und Regierung als Alternative aus. Darauf dürfte man die ArbeitnehmerInnen also nicht verweisen.

Wir raten ausdrücklich davon ab, eine Kinderbetreuung in der Firma zu organisieren. Zum einen konterkariert dies den Sinn und Zweck der Schließung der Kindertagesstätten und Schulen. Zum anderen müsste im Einzelfall geprüft werden, ob bestimmte räumliche, personelle und sachliche Voraussetzungen für die Kinderbetreuung geschaffen werden müssen. Ferner ist grundsätzlich aufgrund der Allgemeinverfügung der Stadt Göttingen vom 13.03.2020 jedwede Kinderbetreuung mit wenigen Ausnahmen untersagt. Abschließend sind die Risiken einer solchen Kinderbetreuung auch

nicht abzuschätzen. Es dürfte bspw. ein Regressrisiko für den Arbeitgeber bestehen, wenn Kinder in der Betreuungssituation zu Schaden kommen. Eine Haftpflichtversicherung des Unternehmers dürfte dafür nicht oder nur in seltenen Fällen greifen/bestehen.

Kündigung allgemein

Für die Frage, ob eine Kündigung wirksam ist oder gegebenenfalls arbeitsgerichtlich mit Erfolg angegriffen werden kann, ist zunächst entscheidend, wie viele ArbeitnehmerInnen im Unternehmen beschäftigt werden.

Grundsätzlich kann ein Arbeitsverhältnis mit vernünftigen, sachlichen Gründen gekündigt werden, wenn das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet. Dies wäre dann bspw. auch ohne vorherige Abmahnungen oder eine Sozialauswahl möglich.

Das Kündigungsschutzgesetz findet immer dann Anwendung, wenn das Unternehmen regelmäßig mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt. Dabei wird aber nicht jede/jeder Beschäftigte mit dem Zähler 1 gezählt. Vielmehr richtet sich dies nach dem Umfang der Beschäftigung. Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen sind mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von

- nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und
- nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75

zu berücksichtigen. Bei einer Beschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 30 Stunden entsprechend mit 1.

Wenn das Kündigungsschutzgesetz für Ihr Unternehmen Anwendung findet, so braucht es dann grundsätzlich einen Kündigungsgrund. Dieser kann personenbedingt (bspw. lange Krankheit und damit verbundener dauerhafter Ausfall der Erbringung der Arbeitsleistung), verhaltensbedingt (bspw. beharrlicher Arbeitsverweigerung, Straftat, Beleidigung oder Tätigkeit) oder betriebsbedingt (Wegfall der Arbeit) sein. Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss zwingend eine Sozialauswahl durchgeführt werden, durch die die am wenigsten schutzwürdigen ArbeitnehmerInnen ermittelt werden und nur diese können dann gekündigt werden.

Bei Kündigungen unter Geltung des Kündigungsschutzgesetzes trägt der Arbeitgeber, so die Kündigung nicht gut vorbereitet ist, ein hohes Risiko, im Fall einer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht zu unterliegen.

Kündigung wegen Arbeitsverweigerung/fehlender Kinderbetreuung

Denkbar ist es, ArbeitnehmerInnen zu kündigen, die beharrlich nicht zur Arbeit erscheinen. Dies kann zum einen aufgrund der Angst, sich zu infizieren, der Fall sein, als auch (theoretisch) aufgrund der fehlenden Betreuungssituation der Kinder.

Zunächst ist für die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Kündigung ausgesprochen werden kann, zu prüfen, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet (siehe Kündigung allgemein). Wenn dieses Anwendung findet, so braucht es vor

einer verhaltensbedingten Kündigung, eine solche wird bei beharrlicher Arbeitsverweigerung vorliegen, zwingend eine/mehrere (abhängig vom Einzelfall) Abmahnungen.

Soweit die ArbeitnehmerInnen aufgrund der fehlenden Betreuung der Kinder aufgrund der Schließung der Kindertagesstätten und Schulen von der Arbeit fernbleiben, dürfte eine verhaltensbedingte Kündigung aber ausscheiden. Voraussetzung wäre nämlich ein vorwerfbares Fehlverhalten. Da die Kinder aber, soweit sie nicht alleingelassen werden könnten, was wohl in der Regel erst ab einem Alter von 14 Jahren der Fall sein sollte, betreut werden müssen und es im Moment tatsächlich wohl keine andere Möglichkeit gibt, die Betreuung sicherzustellen, dürfte keine schuldhafte Verweigerung der Erbringung der Arbeitsleistung vorliegen, sodass aus unserer Sicht eine Kündigung ausscheidet. Darüber hinaus liegt auch ein Leistungsverweigerungsrecht im Sinne der Unzumutbarkeit der Leistungserfüllung (Erbringung der Arbeitsleistung) im Sinne von § 275 Abs. 3 BGB vor.

Soweit das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, kann zwar verhältnismäßig „frei“ gekündigt werden, gleichwohl stellt sich die Frage, ob eine Kündigung von ArbeitnehmerInnen, die im Moment aufgrund der Corona-Situation ihre Kinder betreuen müssen, sachgemäß ist.

Sollten Arbeitnehmer schlicht deshalb nicht zur Arbeit kommen, da sie eine Infektion befürchten, wird man die Möglichkeit einer etwaigen Kündigung differenzierter betrachten müssen. Soweit tatsächlich realistisch eine Infektion droht, muss der Arbeitgeber für entsprechende Schutzmaßnahmen sorgen. Sorgt er dafür, besteht auch eine Arbeitspflicht. Soweit ArbeitnehmerInnen dann gleichwohl trotz entsprechender Schutzmaßnahmen oder auch ohne das (erhöhte) Risiko einer Infektion nicht zur Arbeit erscheinen, wird man bei Geltung des Kündigungsschutzgesetzes Abmahnungen aussprechen müssen, bevor eine Kündigung möglich ist. Wie viele Abmahnungen notwendig sind, ist immer eine Frage des Einzelfalls.

Kurzarbeit

Es wird grundsätzlich auch wegen Corona die Möglichkeit geben, Kurzarbeit gemäß § 96 SGB III zu beantragen. Die genauen Vorgaben können bei der Bundesagentur für Arbeit erfragt werden. Das Parlament hatte am letzten Freitag (13.03.2020) diesbezüglich eine Ermächtigung der Bundesregierung zum Erlass von erleichternden Rechtsverordnungen beschlossen.

Für die einseitige Anordnung von Kurzarbeit braucht es aber grundsätzlich entweder eine tarifvertragliche Regelung oder eine einzelvertragliche Regelung, die es ermöglicht, dass der Arbeitgeber einseitig Kurzarbeit anordnet. Sie müssen also zunächst prüfen, ob es eine solche Regelung im Arbeitsvertrag oder in einem verbindlich geltenden Tarifvertrag gibt. Wenn nicht, muss die Anordnung von Kurzarbeit mit den Arbeitnehmern einzeln vereinbart werden.

Aktuelle Informationen und umfassende Beratung gibt diesbezüglich die Bundesagentur für Arbeit unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-uebersicht-kurzarbeitergeldformen>

Hotline:0800/4555520

Quarantäne

Das Gesundheitsamt als zuständige Behörde kann anordnen, dass Arbeitnehmer in Quarantäne gehen müssen. Dies gilt dann, wenn die betreffenden Personen mit dem Virus infiziert oder aber dessen verdächtig sind. Wenn eine solche Quarantäne durch das Gesundheitsamt angeordnet worden ist, besteht für die ArbeitnehmerInnen keine Arbeitsverpflichtung. Gleichwohl ist der Arbeitgeber zu einer Zahlung an den betreffenden Arbeitnehmer verpflichtet (siehe Entgelt bei Quarantänemaßnahmen).

Vergütung

siehe Entgelt

Weitere Informationen gibt es bei den

**RAe Rohlfig - Pfahl - Oettler
Große Breite 1
37077 Göttingen
Tel. 0551/46571
Fax 0551/46572
info@rpfo.de**