

13.03.2020

Grundsätzlich gelten auch in den Zeiten des Corona-Virus das Arbeitsrecht und die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes weiter. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers gilt ebenso, wie die Grundsätze zur Vermeidung von Gefährdungen / Erkrankungen durch die berufliche Tätigkeit.

Um die Ausbreitung der Infektionen zu verringern können die Gesundheitsämter Personen Einschränkungen gemäß dem Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten (Infektionsschutzgesetz - IfSG) auferlegen („Quarantäne“). Die zuständigen Behörden und Gesundheitsämter sind zur Durchführung von Ermittlungen und zur Überwachung der angeordneten Maßnahmen berechtigt, Grundstücke, Räume, Anlagen und Einrichtungen sowie Verkehrsmittel aller Art zu betreten und Bücher oder sonstige Unterlagen einzusehen und hieraus Abschriften, Ablichtungen oder Auszüge anzufertigen sowie sonstige Gegenstände zu untersuchen oder Proben zur Untersuchung zu fordern oder zu entnehmen.

Da sich die Situation dynamisch entwickelt und die zuständigen Behörden in rascher Folge neue Maßnahmen ergreifen, sollte die Situation aufmerksam beobachtet werden.

Die Bundesregierung hat kurzfristig auf die Krise reagiert und im Bundeskabinett einen Gesetzentwurf beschlossen, mit dem die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld erleichtert wird (siehe unten).



Auswirkungen der Corona-Epidemie auf das Arbeitsrecht

1. Arbeitspflicht

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Die Erhöhung der Ansteckungsgefahr durch die Ausbreitung des Corona-Virus entbindet den Arbeitnehmer nicht von der Pflicht, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Dies gilt grundsätzlich auf für den Fall, dass ein Arbeitskollege aus einer gefährdeten Region in den Betrieb zurückkehrt. Da der Arbeitnehmer kein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht hat, existiert auch kein Rechtsanspruch auf Home-Office.

Etwas Anderes kann dann gelten, wenn der Arbeitgeber seinen Fürsorgepflichten nicht ausreichend nachkommt.

2. Vorsichtsmaßnahmen des Arbeitgebers/Mitteilungspflichten

Jeden Arbeitgeber treffen arbeitsrechtliche Schutzpflichten zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer. Dazu gehören praktische Maßnahmen wie z.B. die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln an geeigneten Standorten (Eingang, Toiletten), Hinweise zu deren Benutzung (Hautschutzplan) und das verstärkte Hinwirken auf die Einhaltung der Hygienestandards. Die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes sind einzuhalten.

Bei Vorliegen eines sachlichen Grundes (begründetem Verdacht auf eine Erkrankung, z.B. bei Vorliegen von Symptomen und vorherigem Aufenthalt in einem Risikogebiet) kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer kurzfristig von der Arbeit freistellen. Der Arbeitnehmer behält in diesem Fall den Vergütungsanspruch.

Hat der Arbeitgeber Kenntnis von der Erkrankung, muss er seinen Mitarbeiter nach Hause schicken. Dies galt schon immer aufgrund seiner Fürsorgepflicht, die im Arbeitsschutzgesetz und entsprechenden berufsgenossenschaftlichen Vorschriften verankert ist, nicht erst seit Corona.

Umgekehrt trifft den Arbeitnehmer eine arbeitsvertragliche Hinweispflicht, soweit er in räumlicher Nähe zu einer mit dem Corona-Virus infizierten Person stand.

Achten Sie bei der Vielzahl an im Umlauf befindlichen Informationsmedien, die vorbeugende Maßnahmen gegen Virus-Infektionen beinhalten, auf die medizinische Fachkompetenz der Quelle.

Tagesaktuelle Informationen zur Ausbreitung des Corona-Virus sowie arbeitsmedizinisch gesicherte Handlungshinweise und – Empfehlungen stellen das Robert-Koch-Institut (RKI)

und die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) auf ihren jeweiligen Internetseiten zur Verfügung:

<https://www.rki.de>

<https://bzga.de>

Als grundlegende Präventionsmaßnahmen empfiehlt das RKI:



Aktuelle
Reisehinweise

des Auswärtigen Amtes informieren über die Corona-Entwicklung im Ausland:

<https://www.auswaertiges-amt.de>

Betriebliche Maßnahmen sollten in erster Linie in Abstimmung mit dem Betriebsarzt (ggf. Durchgangsarzt) und unter Begleitung der Fachkraft für Arbeitssicherheit erfolgen.

Informationen zur regionalen Betroffenheit durch das Corona-Virus iVm. zu treffenden Gesundheitsschutzmaßnahmen können über das jeweils zuständige Gesundheitsamt in Erfahrung gebracht werden.

Darüber hinaus kann die jeweils zuständige Berufsgenossenschaft über die im betreffenden Betrieb vorzunehmenden Gesundheitsvorkehrungen kontaktiert werden.

Das Aufsuchen des Hausarztes sollte nur nach telefonischer Anmeldung erfolgen.

Von unterwegs kann man über die Telefonnummer 116117 des ärztlichen Bereitschaftsdienstes Hilfestellungen einholen.

3. Anordnung von Dienstreisen/Fahrten ins Ausland

Für Gebiete, für die das Auswärtige Amt eine Reisewarnung herausgegeben hat, muss der Arbeitnehmer eine Anweisung, dort hin zu fahren, nicht Folge leisten. Sie entspricht nicht der Ausübung des Direktionsrechts (§ 106 GewO) nach „billigem Ermessen“. Insoweit hat der Arbeitnehmer ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 Abs. 1 BGB.

Weniger klar ist die Lage bei einem bloßen Sicherheitshinweis des Auswärtigen Amtes ohne Reisewarnung. Hier kann nicht ohne weiteres von einem Recht des Arbeitnehmers auf Verweigerung der Dienstreise ausgegangen werden.

Allerdings kann angesichts der Meldungen, die an den BGL gegangen sind, nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass Fahrer, die aus Risikogebieten zurückkehren, vom heimischen Gesundheitsamt unter Quarantäne gestellt werden. Die Entscheidung sollte mit Bedacht getroffen werden. Zu empfehlen ist, eine Entscheidung in gegenseitigem Einvernehmen herbei zu führen.

Der Arbeitnehmer behält seinen Entgeltfortzahlungsanspruch nur, wenn er berechtigterweise die Fahrt nicht antritt.

4. Vergütungspflicht/Entgeltfortzahlung

Ist der Arbeitnehmer am Corona-Virus erkrankt, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz für die Dauer von 6 Wochen.

Im Falle einer Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit durch den Arbeitgeber kommt eine Lohnfortzahlung nach § 616 BGB in Betracht. Hier ist allerdings auf tarifvertragliche oder arbeitsvertragliche Regelungen zu achten, die vorgehen können.

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer von der Gesundheitsbehörde auf Basis von §§ 30, IfSG („Absonderung“/Quarantäne) an der Ausübung seiner Tätigkeit verhindert wird, gelten die Entschädigungsregelungen des § 56 IfSG. Nach den §§ 56 Abs. 2 und 3 IfSG wird der Arbeitnehmer für die Dauer von 6 Wochen vom Staat in Höhe seines Verdienstaufschlags entschädigt. Das Entgelt wird vom Arbeitgeber nach § 56 Abs. 5 IfSG in Vorleistung an den Arbeitnehmer ausgezahlt. Auf Antrag erfolgt eine Erstattung an den Arbeitgeber. Der Antrag auf Entschädigung ist gem. § 56 Abs. 11 IfSG durch den Arbeitgeber innerhalb von 3 Monaten nach Einstellung der Tätigkeit bei der zuständigen Behörde (idR Gesundheitsamt) zu stellen.

Dauer die behördliche Maßnahme länger als 6 Wochen, erhalten die Betroffenen eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes durch die gesetzliche Krankenkasse.

Im Falle einer Stilllegung des Betriebs gilt nach dem Grundsatz der Betriebsrisikolehre, im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung, dass der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen.

5. Kurzarbeit bei Auftragsausfällen

Führt die Corona-Krise zu einem Auftragsverlust, so trägt das wirtschaftliche Risiko grundsätzlich der Arbeitgeber. Die Anordnung von Zwangsurlaub der Arbeitnehmer ist nicht möglich.

Möglich ist jedoch laut Informationen der Bundesagentur für Arbeit die Anordnung von Kurzarbeitergeld. Denn der Arbeitsausfall im Zuge des Corona-Virus beruht in der Regel auf einem „unabwendbaren Ereignis“ oder auf „wirtschaftlichen“ Gründen nach § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III.

Die Kurzarbeit setzt allerdings zusätzlich voraus, dass im Arbeitsverhältnis eine entsprechende Rechtsgrundlage für die Kurzarbeit vorhanden ist. Dies kann aufgrund eines Tarifvertrags, durch Betriebsvereinbarung durch eine Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag der Fall sein.

Arbeitgeber sind allerdings verpflichtet, im Rahmen ihrer Schadensminderungspflicht alles dafür zu tun, um den Arbeitsausfall zu vermeiden. Hierzu gehört die Gewährung von Urlaub und das Ausnutzen von im Betrieb üblichen Arbeitszeitschwankungen.

Nach § 99 Abs. 1 SGB III ist der Arbeitsausfall bei der örtlich zuständigen Bundesagentur für Arbeit anzuzeigen, um die Kurzarbeit zu beantragen. Weiter Informationen sind auf der Internetseite der Bundesagentur abrufbar.

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

Für Arbeitgeber besteht eine Service-Hotline unter 0800 4 555520 (gebührenfrei).

Aktuelle Entwicklung zum Kurzarbeitergeld:

Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung

Das Bundeskabinett hat mit Datum vom 10.März einen Gesetzentwurf beschlossen („Arbeit-von-morgen-Gesetz“), **mit dem unmittelbar deutliche Erleichterungen beim Bezug von Kurzarbeitergeld verbunden sind.**

Weitere Informationen sind auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) abrufbar. <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/kurzarbeitergeld-wird-erleichtert.html>

Der Gesetzentwurf ist diesem Rundschreiben als **Anlage** beigefügt.

Im Einzelnen sind in dem Gesetzentwurf folgende Änderungen zum Kurzarbeitergeld vorgesehen (S.12-13 des Gesetzentwurfs; Begründung S. 49-50 des Gesetzentwurfs)

- Im neuen § 109 Abs. 5 SGB III wird zeitlich befristet bis zum 21.12.2021 geregelt, dass die Bundesregierung bei krisenhaften Situationen mit außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt (Corona-Krise) kurzfristig Sonderregelungen einführen kann.
Die Bundesregierung kann daher zeitlich befristet
 - o Den Anteil der beschäftigten Arbeitnehmer, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen auf 10 Prozent absenken (derzeitiges Recht schreibt ein Drittel vor.)
 - o Auf den Einsatz negativer Arbeitssalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes vollständig oder teilweise verzichten (das geltende Recht verlangt dies zur Vermeidung von Kurzarbeit).
 - o Dem Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge vollständig oder teilweise erstatten.

- Bei Kurzarbeit für Weiterbildung der Beschäftigten werden die vom Arbeitgeber während dieser Zeit allein zu tragenden Sozialversicherungskosten auf Antrag pauschaliert zur Hälfte erstattungsfähig sein (§ 106a SGB III)

- Außerdem ist eine Verbesserung der Fördermöglichkeiten durch Übernahme von Weiterbildungskosten während des Bezugs von Transferkurzarbeitergeld vorgesehen (§ 111a SGB III). Es gibt keine Beschränkung mehr auf Ältere und Geringqualifizierte.

- Die Berechnung der Nettoentgelte beim Kurzarbeitergeld wird beschleunigt (§ 106 Abs. 1 SGB III). Das BMAS wird ermächtigt, den Programmablauf zur Berechnung der Nettoentgelte im Bundesanzeiger zu veröffentlichen, ohne dass es einer Verordnung bedarf. Die Arbeitgeber bleiben in der Lage, das Kurzarbeitergeld für die Beschäftigten maschinell zu berechnen.



Über das Inkrafttreten des Gesetzes wird der BGL informiert.