

Coronavirus SARS-CoV-2
Die wichtigsten Fragen aus arbeitsrechtlicher Sicht
Stand 09.03.2020

Aus aktuellem Anlass wollen wir mit dem vorliegenden Rundschreiben, so gut es uns nach derzeitigem Kenntnisstand möglich ist, die wichtigsten Fragestellungen arbeitsrechtlicher Art beantworten sowie Maßnahmen aufzeigen.

1. Was ist zu tun, wenn der Verdacht besteht, dass eine Infektion bei einem Mitarbeiter vorliegt?

- Hausarzt kontaktieren, welcher die weiteren Maßnahmen veranlassen wird
- Personen, die (unabhängig von einer Reise) einen persönlichen Kontakt zu einer Person hatten, bei der das neuartige Virus im Labor nachgewiesen wurde, sowie Personen, die sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben, sollten generell Kontakte zu andern Personen vermeiden und sich unverzüglich mit dem zuständigen Gesundheitsamt in Verbindung setzen

2. Kann im Falle einer behördlichen Betriebsschließung die Auszahlung von Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Grundsätzlich ja. Eine behördliche Betriebsschließung oder Tätigkeitsverbot gegenüber der gesamten Belegschaft stellen sog. „unabwendbare Ereignisse“ im Sinne des Sozialgesetzbuches III dar, wofür konjunkturelles Kurzarbeitergeld beantragt werden kann. Das hat die Bundesagentur für Arbeit ausdrücklich klargestellt. Die Agentur für Arbeit prüft jedoch, ob im Einzelfall der Arbeitsausfall vermeidbar wäre (bestehende Plusstunden auf Arbeitszeitkonto, ggf. auch Urlaub).

3. Darf der Arbeitgeber einfach Kurzarbeit anordnen?

Der Arbeitgeber darf auch im Falle einer Betriebsschließung **nicht einseitig** Kurzarbeit anordnen. Hierzu ist vielmehr eine Rechtsgrundlage entweder in Form einer Betriebsvereinbarung (sofern Betriebsrat vorhanden) oder einer arbeits- oder tarifvertraglichen Vereinbarung notwendig. Ist dies nicht der Fall, müssen individuelle arbeitsrechtliche Regelungen mit allen betroffenen Arbeitnehmern geschlossen werden. Die Agentur für Arbeit prüft, ob die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen eingehalten wurden.

4. Wie kann man Kurzarbeitergeld beantragen und wer kann dazu beraten?

Zuständig für das Kurzarbeitergeld ist die örtliche Agentur für Arbeit. Dort muss zunächst die Kurzarbeit angezeigt werden, dann kann das Kurzarbeitergeld beantragt werden. **Vor Anzeige bzw. Antrag ist zu empfehlen, sich unbedingt telefonisch bzw. persönlich mit der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit in Verbindung zu setzen, um auszuloten, ob die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld vorliegen bzw. an welchen Punkten Zweifel oder Nachfragen bestehen könnten.** Ihre örtliche Arbeitsagentur können Sie über die PLZ auf www.arbeitsagentur.de suchen.

5. Kommt Kurzarbeitergeld auch in Betracht, wenn der Betrieb offenbleibt, aber z.B. aufgrund Stornos erhebliche Einnahmeausfälle hat?

Kurzarbeitergeld kommt grundsätzlich bei allen unabwendbaren Ereignissen in Betracht, sobald mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von mindestens 10 Prozent betroffen sind. Es muss jedoch immer im Einzelfall geprüft werden, was der Auslöser ist, sowie ob dieser für den Arbeitgeber nicht abzuwehren und damit unvermeidbar ist.

6. Welche weiteren arbeitsrechtlichen Möglichkeiten zur Reduzierung der Personalkosten hat der Arbeitgeber, wenn der Arbeitskräftebedarf aufgrund des Coronavirus deutlich geringer ist als gewöhnlich?

Folgende Maßnahmen sollten im Einzelfall geprüft werden:

- **Arbeitszeitkonto:** Wenn ein Arbeitszeitkonto vereinbart ist, können Plusstunden genutzt werden und – je nach tariflicher bzw. arbeitsvertraglicher Regelung – ggf. auch Minusstunden aufgebaut werden.
- **Urlaub:** Der Arbeitgeber kann nur in sehr engen Ausnahmefällen einseitig Urlaub anordnen. Jedoch kann mit den Arbeitnehmern die Möglichkeit einer an die Umsatzsituation angepassten Urlaubsgewährung besprochen werden.
- **Betriebsbedingte Änderungskündigung:** Unter den Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes ist ggf. eine betriebsbedingte Änderungskündigung, gerichtet auf eine Reduzierung der vertraglichen Stundenzahl, möglich.

Hinweis: Das Risiko von Einnahmeausfällen, auch im Falle unabwendbarer Ereignisse („höhere Gewalt“) liegt in der Risikosphäre des Arbeitgebers. Die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten, den Arbeitnehmer an diesem Risiko zu beteiligen, sind begrenzt.

7. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung seines Arbeitsentgelts und gibt es für den Arbeitgeber dann Erstattungsmöglichkeiten, wenn...

a) bei ihm ein Infektionsverdacht besteht?

Bei konkretem Infektionsverdacht wird die Behörde entweder Quarantäne oder ein Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) aussprechen. Wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig krank ist, löst die Maßnahme nach dem IfSG keinen Lohnanspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) aus, jedoch einen öffentlich-rechtlichen Entschädigungsanspruch für den Verdienstaufschlag nach dem IfSG für den Arbeitnehmer in Höhe des Krankengeldes. Bis zu sechs Wochen lang zahlt der Arbeitgeber die Entschädigung aus, hat dafür aber einen Erstattungsanspruch gegen die Behörde und auch die Möglichkeit eines Vorschusses. Nach sechs Wochen zahlt die Behörde direkt die Entschädigung an den betroffenen Arbeitnehmer (auf Antrag). Anträge auf Erstattung müssen innerhalb von drei Monaten gestellt werden.

Der Entschädigungsanspruch besteht allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer keinen anderweitigen Zahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber hat. Ein solcher anderweitiger Anspruch kann in § 616 BGB liegen. Nach der älteren Rechtsprechung zum ehemaligen Bundesseuchengesetz ging bei einem seuchenpolizeilichen Tätigkeitsverbot gegen einzelne Arbeitnehmer der Anspruch nach § 616 BGB der Entschädigung nach dem Bundesseuchengesetz vor. Es muss derzeit davon ausgegangen werden, dass diese Rechtsprechung auch auf das IfSG übertragen wird. Wenn § 616 BGB also im konkreten Arbeitsverhältnis anwendbar ist, bestünde ein Anspruch auf bezahlte Freistellung gegen den Arbeitgeber, der den Entschädigungsanspruch nach dem IfSG verdrängt. Die Dauer der bezahlten Freistellung nach § 616 BGB betrüge dann nach der Rechtsprechung bis zu sechs Wochen.

Hinweis: Da die Abgrenzungsfragen allerdings im Einzelfall schwer zu beantworten sind, würden wir betroffenen Arbeitgebern im Zweifelsfall immer empfehlen den Erstattungsbetrag nach § 56 IfSG bei der zuständigen Behörde zu beantragen.

b) er am Coronavirus erkrankt ist?

Besteht – nach mindestens vierwöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses – dem Grunde nach ein Anspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Etwas anderes kann ggf. gelten, wenn den Arbeitnehmer ein eigenes Verschulden an der Erkrankung trifft z. B. weil er bei einer Privatreise eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes missachtet hat. → Eine Erstattung durch die Krankenkasse erhalten diejenigen Arbeitgeber, die am U1-Umlageverfahren teilnehmen.

Allerdings geht nach der wohl herrschenden Meinung der Entschädigungsanspruch nach dem IfSG dem Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem EFZG vor. Gegen eine nachweislich aufgrund Corona-Infektion erkrankte Person wird die Behörde eine Quarantäne verhängen, was den Entschädigungsanspruch auslöst.

Hinweis: Es empfiehlt sich also auch in solchen Fällen unbedingt, den Erstattungsanspruch bei der Behörde zu stellen.

c) bei einem anderen Mitarbeiter eine Infektion festgestellt wird und daraufhin die Behörde Kollegen als Kontaktpersonen unter Quarantäne stellt oder mit einem Tätigkeitsverbot belegt?

→ Entschädigungsanspruch nach IfSG

d) die Behörde aus Infektionsschutzgründen den Betrieb schließt?

→ Entgeltanspruch der Arbeitnehmer besteht grds. fort, soweit sie arbeitsfähig sind und nicht zugleich gegen sie ein Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne verhängt wurde (Betriebsrisikolehre)

→ Aufgrund der Tatsache, dass diese Frage im Einzelfall schwer abzugrenzen und zu beurteilen ist, ist hier **zu empfehlen, einen Antrag auf Verdienstausschüttung bei der Behörde sowie Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit zu stellen;**

e) er das allgemeine Ansteckungsrisiko fürchtet und nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommen will?

→ besteht Arbeitspflicht!!! (andernfalls verliert der Mitarbeiter den Anspruch auf Entgelt; ebenfalls wäre eine Abmahnung rechtlich möglich)

f) er nicht zur Arbeit kommen will, weil Kollegen Symptome zeigen, die auch auf eine Coronainfektion hindeuten könnten oder gerade aus dem Urlaub in einer gefährdeten Region zurückgekommen sind?

- bei Kontakt mit infektionsverdächtigen Kollegen wird die Behörde häusliche Quarantäne anordnen → Entschädigungsanspruch (**s.o.**)
- sofern keine behördliche Maßnahme erlassen wurde besteht Arbeitspflicht!!!
- sind konkrete Risiken erkennbar, ist der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, mögliche Ansteckungen zu verhindern → ggf. sogar geboten, infektionsverdächtige Mitarbeiter bezahlt von der Arbeit freizustellen;

g) Mitarbeiter mit Kindern von der Schließung von Kindergärten und Schulen betroffen sind?

- löst nach § 616 BGB einen Anspruch auf bezahlte Freistellung aus, wenn die Kinder so jung sind, dass sie betreut werden müssen und der Mitarbeiter keine andere Möglichkeit der Kinderbetreuung hat und dieser nicht abbedungen wurde (**strittig!** verbreite Rechtsauffassung) → jedenfalls muss der Arbeitnehmer alles tun, um seine Verhinderung möglichst kurz zu halten und andere Möglichkeiten der Betreuung (Großeltern, Organisation der Obhut Dritter) zu nutzen;

h) er Corona infizierte Kinder oder andere Angehörige betreuen muss?

- löst nach § 616 BGB einen Anspruch auf bezahlte Freistellung aus, wenn dieser nicht abbedungen wurde; andernfalls „Kinderkrankengeld“ nach § 45 SGB V; Die Altersgrenze von 12 Jahren sowie die Regelung der Dauer (10 Tage) wird dabei überwiegend auf § 616 BGB übertragen;

Rechtlicher Hinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Fragen und Antworten. Sie sollen unseren Betrieben als eine erste Hilfestellung dienen und sensibilisieren. Die Ausführungen stellen jedoch keine Rechtsberatung dar und vermögen eine Rechtsberatung durch einen Rechtsanwalt im Einzelfall auch nicht zu ersetzen.