

Das Corona-Virus aus arbeitsrechtlicher Sicht für Unternehmen

Dr. Kleeberg & Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Member Crowe Global

Arbeitsrechtliche Fragestellungen

Das Corona-Virus wird derzeit überall diskutiert. Hierbei handelt es sich um eine durch den Krankheitserreger SARS-CoV-2 hervorgerufene neuartige Atemwegserkrankung COVID-19, die erstmals Ende Dezember in der chinesischen Millionenstadt Wuhan aufgetreten ist und sich seither rasant über die ganze Welt ausgebreitet hat. Auch Auswirkungen auf die Wirtschaft sind bereits spürbar. Viele Unternehmen haben bereits Maßnahmen ergriffen und Notfallpläne entwickelt. So ging unlängst durch die Presse, dass u.a. die Europäische Zentralbank (EZB) vergangene Woche als Test für Vorsichtsmaßnahmen gegen eine weitere Ausbreitung des Corona-Virus zwangsweise alle ihre Mitarbeiter ins Homeoffice schickte. Nicht grundlos wie sich kurz darauf zeigte, als erste Fälle von Infizierten bei der EZB gemeldet wurden. Doch kann ich als Arbeitgeber meine Mitarbeiter in derartigen Ausnahmesituationen einfach ins Homeoffice schicken? Dies und weitere arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus sollen nachfolgend aus Arbeitgebersicht näher beleuchtet werden.

1. Kann der Arbeitgeber Homeoffice einseitig anordnen?

Die arbeitgeberseitige Anordnung vom Büroarbeitsplatz im Betrieb ins Homeoffice zu wechseln überschreitet grundsätzlich das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 S. 1 Gewerbeordnung (GewO), sofern eine vertragliche Vereinbarung, Betriebsvereinbarung oder Regelung in einem anwendbaren Tarifvertrag hinsichtlich eines Tätigwerdens des Arbeitnehmers zumindest auch im Homeoffice fehlt und der Arbeitnehmer ausweislich des Arbeitsvertrages seine Tätigkeit an der Betriebsstätte erbringen muss.

Fraglich ist, ob eine derartige einseitige Anordnung von Homeoffice in Zeiten des

Corona-Virus anders zu beurteilen ist, immerhin muss die Weisung des Arbeitgebers nach § 106 S. 1, 2 GewO „billigem Ermessen“ entsprechen. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts entspricht eine Weisung dann billigem Ermessen, wenn die wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit abgewogen worden sind. Zwar folgt aus Art. 13 GG, dass die Wohnung des Arbeitnehmers grundsätzlich unverletzlich ist und damit ein Eingriff des Arbeitgebers in diesen Bereich nicht in Betracht kommt, dennoch gebietet die nebenvertragliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, gerade in Fällen in denen bereits Krankheitsfälle im Kollegenkreis vorgekommen sind, auch, dass Schutzmaßnahmen zugunsten des Arbeitnehmers ergriffen werden. Solche Schutzmaßnahmen könnten wohl auch ein zwangsangeordnetes Homeoffice sein. In jedem Fall kann der Arbeitgeber mit seinen Mitarbeitern aber noch eine entsprechende vertragliche Vereinbarung zum Homeoffice treffen oder eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abschließen.

2. Was ist mit dem Lohn des Arbeitnehmers? Erhält der Arbeitnehmer bei Erkrankung oder Quarantäne weiterhin Lohn? Was ist, wenn Kindergärten oder Schulen des Kindes des Arbeitnehmers schließen? Was passiert bei einer kompletten Einstellung des Betriebes?

Ist der Arbeitnehmer aufgrund des Corona-Virus arbeitsunfähig erkrankt, erhält er gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von maximal sechs Wochen, sofern nicht arbeits- oder tarifvertraglich etwas anderes vereinbart ist. Anders ist dies nach wohl herrschender Meinung zu beurteilen,

Das Corona-Virus aus arbeitsrechtlicher Sicht für Unternehmen

wenn nach § 31 S. 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet worden ist, denn dann erhält der Arbeitnehmer bereits eine staatliche Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG. Die Entgeltfortzahlung nach dem EFZG ist dann verdrängt. Sofern während der behördlich angeordneten Quarantäne (§ 30 IfSG) ein berufliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, gilt selbiges. Wichtig ist: Der Arbeitgeber muss in Vorleistung für die staatliche Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG treten, eine Erstattung erfolgt nur auf Antrag des Arbeitgebers, dieser darf daher nicht vergessen werden!

Anders ist dies zu beurteilen, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommen kann, weil er sich um erkrankte Familienangehörige kümmern muss oder der Kindergarten bzw. die Schule des Kindes, wie es in den meisten Bundesländern in Deutschland aktuell der Fall ist, Corona bedingt geschlossen sind. Dann ist der Arbeitgeber möglicherweise aus § 616 BGB zur Fortzahlung des Lohns des Arbeitnehmers verpflichtet, wenn (nicht soweit!) der Arbeitnehmer eine „verhältnismäßig nicht unerhebliche Zeit“ an der Arbeitsleistung verhindert ist. Allgemein wird hierunter ein Zeitraum von bis zu zehn Tagen verstanden. Wird also z.B. der Kindergarten gleich 14 Tage geschlossen, wie dies der Fall ist, scheidet die Anwendung des § 616 BGB aus. Zusätzlich ist für Arbeitgeber unter den gegebenen Umständen folgendes relevant: Die Vorschrift des § 616 BGB ist abdingbar, d.h. die Anwendung der Vorschrift kann durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, sofern nicht idealerweise bereits im Arbeitsvertrag geschehen, oder im Tarifvertrag - auch noch nachträglich - ausgeschlossen werden.

Sofern der Betrieb des Arbeitgebers durch behördliche Anordnung z.B. nach § 28 Abs. 1 IfSG eingestellt bzw. geschlossen wird, ist dies grundsätzlich dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers (§ 615 S. 3 BGB) zuzurechnen, auch wenn es sich hierbei um von außen auf den Betrieb einwirkende Umstände („höhere Gewalt“) handelt. Betroffene Arbeitnehmer haben daher weiterhin Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sofern nichts Abweichendes zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart wurde. In diesen Fällen sollte, sofern unter diesen Umständen möglich, zumindest an die einseitige Anordnung von Homeoffice durch den Arbeitgeber gedacht werden. Auch eine (un)widerrufliche Freistellung der Arbeitnehmer zum Abbau von (Rest-)Urlaub oder Überstundenguthaben käme in Betracht, sofern im Arbeitsvertrag vorgesehen oder zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach-

träglich oder im Rahmen von Betriebsvereinbarungen vereinbart.

3. Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor einer Infektion, nicht zur Arbeit erscheinen?

Solange keine realistische Ansteckungsgefahr im Betrieb durch infizierte Kollegen besteht, müssen Arbeitnehmer zur Arbeit erscheinen. Bei Nichterscheinen von Arbeitnehmer kommen zunächst Abmahnungen, im Wiederholungsfall auch eine Kündigung in Betracht. Auch ist der Arbeitgeber in diesen Fällen nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer seinen Lohn zu zahlen, denn im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz: Ohne Arbeit – kein Lohn!

4. Was ist mit Dienstreisen?

Seit dem 15.03.2020 rät das Auswärtige Amt von nicht notwendigen Reisen ins Ausland generell ab, da mit weiter zunehmenden drastischen Einschränkungen im internationalen Luft- und Reiseverkehr, Quarantänemaßnahmen und der Einschränkung des öffentlichen Lebens in vielen Ländern zu rechnen ist. Grundsätzlich sind Arbeitnehmer auch während einer weltweiten Epidemie verpflichtet, ihre Arbeitsleistung zu erbringen und damit, soweit im Arbeitsvertrag vorgesehen, auf Verlangen des Arbeitgebers auch zu reisen. Dennoch wird der Arbeitgeber im Rahmen der nebenvertraglichen Fürsorgepflicht dazu angehalten sein, Dienstreisen derzeit möglichst auf ein Minimum zu reduzieren, um den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer nicht zu gefährden. Die Anordnung von Dienstreisen in Länder für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes, des Robert-Koch-Institutes oder der WHO gilt, ist allerdings unwirksam, diese überschreitet das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 S. 1, 2 GewO, da sie billigem Ermessen widerspricht. Der Arbeitnehmer kann eine solche unter Hinweis auf eine erhebliche Gefährdung für Leben und Gesundheit verweigern.

5. Welche Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber treffen?

Wie bereits angesprochen treffen den Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer nebenvertragliche Fürsorgepflichten. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen ergreifen muss, um seine Arbeitnehmer vor einer Infektion zu schützen und eine Ausbreitung im Betrieb zu verhindern, beispielsweise durch Hygienemaßnahmen wie Bereitstellung von Desinfektionsmitteln, durch Aufklärung über Infektions- und Erkrankungsrisiken oder durch Aufforderung zur Mitteilung über Reisen in Risikogebiete.

Das Corona-Virus aus arbeitsrechtlicher Sicht für Unternehmen

Sollte es zu einer Infektion kommen, ist das Gesundheitsamt zu informieren, das berufliche Tätigkeitsverbote oder eine Quarantäne verhängen kann.

6. Fazit: Prävention ja, Panik nein!

Panik ist immer kontraproduktiv und kann sich deutlich negativ auf das Betriebsklima auswirken. Daher sollten Präventions- und Schutzmaßnahmen in jedem Fall offen gegenüber den Arbeitnehmern kommuniziert werden und diese fortlaufend informiert werden. In jedem Fall ist es sinnvoll, Notfallpläne sowie ein Schutz- und Kommunikationskonzept unter Einbeziehung aller Akteure zu entwerfen, dies schon vor dem Hintergrund, um für den Ernstfall gerüstet zu sein. Daneben bietet es sich an Betriebsabläufe teilweise umzustrukturieren und an die aktuelle Situation anzupassen. Dazu gibt es verschiedenste Möglichkeiten, wie etwa Homeoffice anstelle von Büropräsenz, um so zumindest einen „Minimalnormalbetrieb“ aufrecht erhalten zu können.

Gerne unterstützen wir Sie bei den umzusetzenden Maßnahmen sowie bei Fragestellungen zu den obigen Ausführungen.

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Katharina Mönius
+49 (0) 89 55983 0
Katharina.Moenius@crowe-keeberg.de

Dr. Katharina Ollech
+49 (0) 89 55983 0
Katharina-Julia.Ollech@crowe-keeberg.de