

E-Mailverteiler: Mitglieder

Informationsblatt - Rechtslage in verschiedenen Situationen bedingt durch die Ausbreitung des Corona-Virus (COVID - 19)

1. Arbeitsausfall durch Schul- und Kitaschließung in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID - 19

Unter gewissen Voraussetzungen dürfen Arbeitnehmer¹ zu Hause bleiben. Wenn bei Schließung der Kita oder der Schule die Betreuung eines Kindes, das aufgrund seines Alters betreut werden muss, nicht anders sichergestellt werden kann, dann haben die Eltern als Arbeitnehmer in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht, weil ihnen die Erbringung ihrer Leistungsverpflichtung aus dem Arbeitsvertrag unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). In einem solchen Fall wird der Arbeitnehmer von seiner Pflicht zur Leistungserbringung befreit, es wäre insoweit nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

Ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht bei einem solchen Fall und aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen. Der Vergütungsanspruch bleibt nach § 616 BGB nur bestehen, wenn die Verhinderung nur eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit andauert (idR. max. 5 Tage). Die Schulschließungen lassen aber einen Betreuungsbedarf entstehen, der mehrere Wochen anhalten kann. Handelt es sich bei der Zeit der Kinderbetreuung um einen erheblichen Verhinderungszeitraum, entfällt der Anspruch nach § 616 BGB auf Lohnfortzahlung jedoch komplett. Außerdem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein.

Fazit: Arbeitnehmer dürften also zur Betreuung der Kinder zu Hause bleiben, hätten jedoch in dieser Zeit keinen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

Der einzig sichere Weg, der Arbeit unter Aufrechterhaltung der Entgeltzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers fernzubleiben, ist Urlaub zu nehmen, selbst wenn damit der Jahresurlaub größtenteils aufgebraucht würde. Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsgeld. Es empfiehlt sich die Situation mit dem Arbeitgeber zu besprechen und gemeinsam mit diesem nach flexiblen, einvernehmlichen Lösungen zu suchen. Hierzu gehören u.a. das Arbeiten im Homeoffice, worauf es aber keinen gesetzlichen Anspruch gibt oder der Abbau von Stunden der Arbeitszeitkonten bis ins Negativsaldo.

Sollten aktuelle Überlegungen des Gesetzgebers zu Anpassungen bei der Lohnfortzahlung umgesetzt werden, werden wir sie darüber zeitnah informieren.

2. Grenzschießung – keine Rückkehr an den Arbeitsplatz

Hier verhält es sich ähnlich dem Thema Schließung von Betreuungseinrichtungen. Kehren Arbeitnehmer unverschuldet verspätet aus dem Urlaub zurück, müssen sie den Arbeitgeber unverzüglich informieren und sich deutlich um eine Lösung bemühen, wieder aus dem Urlaub zurück zu kehren. Ggf. müssen auch Zusatzkosten in Kauf genommen werden.

¹ Wir benutzen nur die männliche Person. Gemeint sind alle Geschlechterformen.

Fortsetzung Informationsblatt – Rechtslage in verschiedenen Situationen bedingt durch die Ausbreitung des Corona-Virus

Abmahnungen wegen der Verletzung der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht sind nur zulässig, wenn die Pflichtverletzung (unentschuldigtes Fernbleiben) selbst verschuldet wurde. Davon ist bei einem allgemeinen behördlichen Ein- bzw. Ausreiseverbot regelmäßig nicht auszugehen.

Entstandene Fehlzeiten können mit Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer mit Urlaub oder Mehrstunden verrechnet werden.

Sonst gilt auch hier der Grundsatz: "Ohne Arbeit kein Lohn." Nach § 616 BGB kann der Vergütungsanspruch bestehen bleiben, wenn der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert ist und die Arbeitsverhinderung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit besteht. Eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit wird idR bis maximal 5 Tage vorliegen für die der Lohn fortgezahlt werden müsste. Dauert die Verhinderung länger als max. 5 Tage, so verliert der Arbeitnehmer den Vergütungsanspruch ganz, d.h. für den ganzen Zeitraum der Verhinderung.

Zu beachten ist, dass von der Regelung des § 616 BGB einzelvertraglich, durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung abgewichen werden kann.

3. Arbeitsverhinderung aufgrund von Infektion bzw. Infektionsgefahr

Ist der Arbeitnehmer an Covid 19 erkrankt, Ansteckungsverdächtiger oder gehört zu einer behördlich definierten Gruppe, so wird durch die zuständige Behörde nach § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ein Beschäftigungsverbot angeordnet. Der Arbeitnehmer erhält Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG und erhält in Höhe seines Verdienstausfalles für die Dauer von sechs Wochen eine Entschädigung, die dem Arbeitsentgelt entspricht. Dies gilt auch bei einer behördlich angeordneten Quarantäne gem. § 30 IfSG. Der Entschädigungsanspruch gilt auch zugunsten freier Mitarbeiter, da § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG nicht auf den Arbeitnehmerbegriff abstellt sondern auf einen "Verdienstausfall". Der Arbeitgeber tritt in Vorleistung. Auf Antrag des Arbeitgebers werden die Beträge von dem zuständigen Gesundheitsamt erstattet.

Zwingende Voraussetzung für den Entschädigungsanspruch nach §56 Abs. 1 Satz 1 IfSG ist jedoch immer die behördliche Anordnung. In der aktuellen Situation werden diese Anordnungen aufgrund der Überlastung der Behörden jedoch kaum erteilt.

4. Kurzarbeitergeld

Mittlerweile wirkt sich die fortschreitende Infektion auch auf die Wirtschaft aus. Kurzarbeitergeld kann eine Möglichkeit sein, diese Folgen abzufedern.

Die Bundesagentur für Arbeit hat in Veröffentlichungen vom 28. Februar 2020 und 2. März 2020 mitgeteilt, dass Unternehmen, die aufgrund der weltweiten Krankheitsfälle durch das Coronavirus Kurzarbeit anordnen und es dadurch zu Entgeltausfällen kommt, Kurzarbeitergeld erhalten können. Diese Leistung muss vom Arbeitgeber beantragt werden.

Zu den Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld (Kug) veröffentlichen wir eine gesonderte Information.

5. Datenschutz

Die Datenschutzkonferenz (DSK), das Gremium der unabhängigen deutschen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder, veröffentlicht Informationen für Arbeitgeber und Dienstherren zum Umgang mit

Fortsetzung Informationsblatt – Rechtslage in verschiedenen Situationen bedingt durch die Ausbreitung des Corona-Virus

dem Datenschutz im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Die Datenschützer stellen klar, dass der Schutz personenbezogener Daten und Maßnahmen zur Bekämpfung der Infektion sich nicht entgegenstellen.

https://www.bfdi.bund.de/DE/Infothek/Pressemitteilungen/2020/07_Empfehlungen_Datenschutz_Corona.html

Wie bei anderen stark infektiösen Krankheiten ergibt sich die Informationspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich des Corona-Virus gegenüber den bei ihm Beschäftigten aus der allgemeinen Rücksichtnahme- sowie der Fürsorgepflicht (§§ 241, 618 BGB). Angesichts der hohen Infektionsrate und der weitreichenden Maßnahmen, die bereits in einem bloßen Verdachtsfall drohen, wird man ein gesteigertes Interesse und wohl auch eine Pflicht des Arbeitgebers zur Information seiner Belegschaft annehmen müssen, selbst wenn kein konkreter Verdachtsfall bezüglich einer Infektion von Arbeitnehmern mit dem Corona-Virus im Betrieb vorliegt. Diese Information sollte eine Aufklärung über Symptome (entsprechende Informationen stellen insbesondere das Robert-Koch-Institut oder die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung auf ihren Internetpräsenzen zur Verfügung) und ggfs. spezielle Risiken im Betrieb sowie zum Verhalten im Fall einer möglichen oder bestätigten Erkrankung umfassen.

Sollte ein Verdachtsfall des neuartigen Corona-Virus im Betrieb bestehen, muss der Arbeitgeber die restliche Belegschaft über diesen Fall informieren, um mögliche Kontaktpersonen möglichst zügig identifizieren und aufklären zu können. Dass dies eine Verarbeitung personenbezogener Daten mit sich bringt, dürfte dieser Pflicht nicht entgegenstehen. Denn diese Verarbeitung ist gemäß Art. 6 Abs. lit. b), d) und f) DSGVO rechtmäßig, da der Schutz vor einer weiteren Ausbreitung dem Geheimhaltungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt (Art. 9 Abs. 1 DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 3 BDSG).

6. Grundsätzlich

Potentielle Ansteckungsgefahr führt nicht dazu, dass Arbeitnehmer einen Anspruch darauf haben, von zu Hause aus zu arbeiten.

Allgemeine Regelungen zur Krankmeldung haben grundsätzlich weiter Bestand. Beschäftigte mit leichten Atemwegserkrankungen können sich ab sofort telefonisch von ihrem Arzt für bis zu sieben Tage krankschreiben lassen. Sie müssen dafür nicht die Arztpraxen aufsuchen.

Der Weg zur Arbeit gehört in den Risikobereich der Arbeitnehmer. Eine allgemeine Ansteckungsgefahr auf dem Weg zur Arbeit führt nicht dazu, dass der Arbeitnehmer nicht zu kommen braucht. Individuelle Regelungen insbesondere bei Arbeitnehmern, die zur Risikogruppe nach der Einschätzung des RKI gehören, sollten angedacht werden.

Sollten Sie weitere Fragen zu den angesprochenen Themen haben, wenden Sie sich an das Team der PTG.

Mit freundlichen Grüßen



Sebastian Jeschke
Geschäftsführung