

Coronavirus aus arbeitsrechtlicher Sicht

Die Erbringung der **Arbeitsleistung** ist die Hauptpflicht des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis. Hieran ändert sich auch nichts zu Zeiten der Corona-Krise. Wenn also der Arbeitnehmer nicht krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist oder behördlich angeordnet unter Quarantäne steht, ist er zur Arbeitsleistung verpflichtet.

Hieran schließt sich die Frage der **Entgeltfortzahlung** an. Grundsätzlich gilt: ohne Arbeit kein Lohn. Hiervon gibt es Ausnahmen, beispielsweise während des zustehenden Urlaubs oder bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist jedoch nur dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich in Folge einer Krankheit arbeitsunfähig ist und wenn ihn hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft. Der Lohnanspruch besteht daher nicht, wenn der Arbeitnehmer gesund ist und aus Angst vor einer Ansteckung nicht am Arbeitsplatz erscheint oder auf Grund eines Kontaktes mit einer erkrankten Person oder vorherigem Aufenthalt in einem Risikogebiet unter Quarantäne gestellt wurde, ob behördlich angeordnet oder auf Empfehlung hin.

Sodann steht den Personen, die auf Grund einer behördlich angeordneten **Quarantäne** nicht zur Arbeit gehen können, gem. § 56 IfSG (Infektionsschutzgesetz) eine Entschädigung zu. Für die ersten 6 Wochen beläuft sich die Entschädigung auf die Höhe des Nettoverdienstes. Danach beläuft sich die Höhe der Entschädigung auf die Höhe des zustehenden Krankengeldes. Hierbei ist die Frist zur Geltendmachung der Entschädigung von drei Monaten zu beachten. Dies ist alles in § 56 IfSG und seinen 12 Absätzen geregelt.

Wird die Quarantäne nur auf Grund von Empfehlung vorgenommen, gibt es keinen Entschädigungsanspruch nach IfSG. Es sollte daher mit dem Gesundheitsamt Kontakt aufgenommen werden, um eine Bestätigung der **behördlichen Anordnung für die Quarantäne** zu erhalten. Erst dann ist der Arbeitnehmer berechtigt, seine Arbeitspflicht nicht zu erbringen (s. o.). Kann der Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten, so ist er in diesem Fall zum Homeoffice verpflichtet. Ist dies nicht möglich, hat er keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, wie dies bereits oben behandelt wurde, jedoch einen Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG. Wenn auf Grund der Quarantäne ein berufliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen wird, besteht sodann ein Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann dann seinerseits einen Erstattungsanspruch gegen die Behörden geltend machen.

Wenn die **Betreuungseinrichtungen**, also Kindergärten und Schulen, wegen Corona-Gefahr geschlossen haben, besteht trotz allem der Grundsatz: ohne Arbeit kein Geld. Dies bedeutet also, dass die Eltern arbeiten gehen müssen. Die Eltern müssen sodann versuchen, die Betreuung durch Großeltern etc. sicher zu stellen. Wenn dies misslingt, kommt allenfalls eine Lohnfortzahlung nach § 616 BGB für eine kurze Zeit in Betracht. Wenn jedoch diese Vorschrift im Arbeitsvertrag wirksam ausgeschlossen ist, besteht kein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes. Es besteht hier auch kein Entschädigungsanspruch nach § 556 IfSG.

Auf Grund des Virus wird derzeit auch dazu übergegangen, die Arbeiten im **Homeoffice** zu erledigen. Gibt es bislang im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung zum Homeoffice keine Regelung, so sind Arbeitnehmer nicht berechtigt, einseitig von zu Hause aus zu arbeiten. Wenn sie Homeoffice vornehmen, ohne dies mit dem Arbeitgeber abzusprechen, so kann dies eine Pflichtverletzung darstellen. Aber auch der Arbeitgeber ist

ohne konkrete Regelung nicht einseitig berechtigt, Homeoffice anzuordnen. Andererseits ist dies jedoch in Zeiten des Coronavirus sicherlich eine sinnvolle Möglichkeit.

Die Anweisung von Homeoffice ist auch teilweise durch das **Direktionsrecht** umfasst. Das Direktionsrecht beinhaltet bezüglich des Inhalts, des Orts und der Zeit der Arbeitsleistung die Möglichkeit, den Mitarbeiter versetzen zu können. Dieses Direktionsrecht kann durch Versetzungsklauseln im Arbeitsvertrag konkretisiert werden. Die vorübergehende Änderung von Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung, eben durch das Coronavirus um Ansteckungen unter den Arbeitnehmern und einer Verbreitung des Virus zu vermeiden, kann eine Versetzung sein. Bei Unternehmen, die einen Betriebsrat haben, ist dies eine personelle Maßnahme gem. § 99 BetrVG und somit ist der Betriebsrat zu beteiligen, wenn die Versetzung voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder wenn die Versetzung unabhängig vom Zeitraum mit erheblichen Änderungen der Umstände verbunden ist.

Durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers und auch auf Grund seiner **Fürsorgepflicht** ist der Arbeitgeber berechtigt, Arbeitnehmern, die sich zuletzt in Risikogebieten, ob privat oder dienstlich, aufgehalten haben, zunächst (regelmäßig 14 Tage beim Coronavirus) zu verbieten, am Arbeitsplatz zu arbeiten. Der Arbeitnehmer kann dann entweder im Homeoffice arbeiten oder vom Arbeitgeber freigestellt werden. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bleibt bestehen.

Wenn der Arbeitnehmer auf Grund von behördlich angeordneter Quarantäne seine Arbeitspflicht nicht anbieten kann, so muss er dies auch nicht **nacharbeiten**. Die Arbeitsleistung ist eine sogenannte Fix-Schuld. Dies bedeutet, dass die Arbeit zu den jeweils vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitszeiten erbracht werden muss.

Allerdings kann der Arbeitgeber **Überstunden** im angemessenen Umfang anordnen. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn auf Grund des Coronavirus andere Mitarbeiter krankheitsbedingt arbeitsunfähig oder in Quarantäne sind und der Arbeitsanfall bei den verbliebenen Mitarbeitern entsprechend ansteigt.

Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht, vor allen Dingen zu den jetzigen Zeiten. Grundsätzlich bedeutet dies, dass er zum **Schutz der Gesundheit** seiner Arbeitnehmer alles Erforderliche und Geeignete tun muss. Die Fürsorgepflicht kann durch das Weisungsrecht/Direktionsrecht ausgeübt werden. Arbeitgeber sind berechtigt und auch verpflichtet, beispielsweise Dienstreisen in bestimmte Regionen zu verbieten, Mitarbeiter, die aus Risikogebieten zurückkommen, für eine bestimmte Zeit von der Belegschaft fern zu halten, Veranstaltungen mit einer größeren Personenzahl abzusagen oder zu verbieten oder sonstige Maßnahmen zu ergreifen, wie bspw. Desinfektionsmittel bereit zu stellen.

Auf Grund der Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber aber auch berechtigt, **Maßnahmen zum Gesundheitsschutz** anzuweisen. Dies ist zu Zeiten des Coronavirus natürlich die Hände regelmäßig zu desinfizieren, einen Mundschutz oder Einweghandschuhe zu tragen und diese regelmäßig zu wechseln.

Auf Grund der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise wird politisch die Regelung zum **Kurzarbeitergeld** angepasst werden. Aller Voraussicht nach soll bereits Kurzarbeitergeld bei 10 % Geschäftseinbußen möglich sein. Dies soll dazu dienen, einen Ausgleich von Beschäftigungseinbrüchen zu gewähren und den Erhalten von Arbeitsplätzen zu sichern. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, kann vom Arbeitgeber die Kurzarbeit angeordnet

werden. Die Arbeitnehmer erhalten ihr gekürztes Gehalt und einen Ausgleich über das Arbeitsamt.

Grundsätzlich sollen Arbeitgeber **personenbezogene Daten** ihrer Arbeitnehmer nur erfragen und verarbeiten, wenn dies zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Hierzu gehört eben nicht die Frage, wo die Arbeitnehmer sich zuletzt privat aufgehalten haben bzw. verweilt sind. Auch nach Krankheitssymptomen darf grundsätzlich nicht gefragt werden, die Bescheinigung des Arztes enthält daher auch keine Angaben über den Krankheitsgrund. Bei der Coronavirus-Krise können hier jedoch Ausnahmen vorliegen, insbesondere zum Schutz der Belegschaft, zur Vermeidung von weiteren Ansteckungen und zur Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs. Daher können auch Fragen nach dem Urlaubsort und den Krankheitssymptomen erlaubt sein. Rein vorsorglich sollte jedoch die Einwilligung der befragten Mitarbeiter eingeholt werden. Zu solch einer Auskunft können die Arbeitnehmer jedoch auch tatsächlich verpflichtet sein.