

Arbeit

Nachfolge

Digitalisierung

Finanzen

Fachbeitrag: Das Corona-Virus und seine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

3. März 2020

Kontakt zur Redaktion:
Deutscher Mittelstands-Bund (DMB) e.V.
Grafenberger Allee 125
40237 Düsseldorf

www.mittelstandsbund.de
Tel. +49 (0) 211 / 2005 25-0
Fax +49 (0) 211 / 2005 25-99
Mail: info@mittelstandsbund.de

Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Marc S. Tenbieg
Geschäftsführender Vorstand
meinung@mittelstandsbund.de

Das Corona-Virus und seine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Nach Aussage des Bundesgesundheitsministers Spahn am 26. Februar 2020 befindet sich Deutschland am Beginn einer Epidemie. Es stellt sich in vielerlei Hinsicht die Frage, welche Auswirkungen sich auf Arbeitsverhältnisse ergeben.

1. Pflichten und Möglichkeiten des Arbeitgebers

Dem Arbeitgeber obliegen Hinweis- und Schutzpflichten zugunsten seiner Arbeitnehmer. Bei deren Verletzung kann er sich schadensersatzpflichtig gegenüber seinen Arbeitnehmern machen. Er ist also gut beraten, jedem Verdachtsmoment nachzugehen und schnellstmöglich Schutzmaßnahmen zugunsten seiner Arbeitnehmer zu ergreifen.

Dazu wird gehören, einen Krankheitsverdächtigen einseitig von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen. Freilich wird er ihm in einem solchen Fall sein Arbeitsentgelt fortzahlen müssen.

In vielen Betrieben stellt sich die Frage, ob gegenüber den Arbeitnehmern einseitig die Arbeit im Home-Office angeordnet werden kann. Grundsätzlich besteht weitgehend Einigkeit dahingehend, dass ein Arbeitnehmer nicht einseitig in sein Home-Office "abgeordnet" werden kann. Die aktuelle Situation muss meines Erachtens anders bewertet werden. Es entspricht hier gerade billigem Ermessen des Arbeitgebers, wenn er sein Direktionsrecht zum Schutz des Betroffenen und aller anderen Arbeitnehmer dahingehend ausübt, diese bis auf weiteres zur Arbeit im Home-Office zu verpflichten.

Fällt eine Vielzahl der Arbeitnehmer des Arbeitgebers aus und kann er deshalb seinen Betrieb nicht aufrechterhalten, rechtfertigt dies die Anordnung von Kurzarbeit. Die Situation kann nicht anders beurteilt werden, als wenn infolge der Epidemie etwa Lieferketten unterbrochen und notwendige Arbeitsmaterialien nicht angeliefert werden.

Umgekehrt wird der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, bei Ausfall einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern für die übrigen Arbeitnehmer Überstunden anzuordnen, um in einem solchen Notfall die Aufträge abzuarbeiten.

2. Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers

Allein die Tatsache, dass eine Epidemie existiert und Arbeitnehmer sich der Gefahr aussetzen könnten, sich im Betrieb des Arbeitgebers zu infizieren, gibt dem Arbeitnehmer ohne konkrete Verdachtsfälle kein Leistungsverweigerungsrecht. Er bleibt deshalb zur Arbeitsleistung grundsätzlich verpflichtet.

¹ Stefan Haas ist Fachanwalt für Arbeitsrecht der Kanzlei [Haas Rechtsanwälte](#) in Düsseldorf und bundesweit tätig. Die Kanzlei mit derzeit vier Partnern und drei angestellten Rechtsanwältinnen befasst sich mit dem Zivilrecht inklusive Arbeitsrecht und verfügt über weitere Fachanwaltschaften für Familien-, Miet- und WEG-, Versicherungs- und Verkehrsrecht. Weitere Kanzleischwerpunkte bilden die Bereiche Automotive und Mediation.

3. Erkrankung des Arbeitnehmers oder naher Angehöriger

Erkrankt ein Arbeitnehmer selbst, gilt nichts anderes als bei jeder anderen Krankheit auch. Der Arbeitnehmer hat seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für einen Zeitraum von sechs Wochen nach dem EFZG. Danach ist er krankengeldberechtigt.

Sollte ein naher Angehöriger, etwa ein Kind, erkranken, wird der Arbeitnehmer seinen Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 616 BGB geltend machen können, sofern diese Regelung nicht Arbeitsvertrag abbedungen ist. Für den Fall der Erkrankung eines Kindes kann er überdies auf den sozialrechtlichen Freistellungsanspruch des § 45 SGB V zurückgreifen.

4. Quarantäne eines Arbeitnehmers

Die Voraussetzungen und Folgen einer Quarantäne regelt das Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Nach dessen § 30 kann gegenüber Kranken und Krankheitsverdächtigen eine Quarantäne angeordnet werden. Sie haben in einem solchen Fall für Verdienstaufschäden einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 IfSG. Danach erhalten sie für 6 Wochen Entgeltfortzahlung nach den Regelungen des EFZG. Diesen Anspruch muss zunächst der Arbeitgeber befriedigen und er hat seinerseits einen Erstattungsanspruch gegen das jeweilige Bundesland. Nach Ablauf des 6-Wochen-Zeitraums besteht ein unmittelbarer Entschädigungsanspruch für den Verdienstaufschuß gegenüber dem Land in entsprechender Anwendung der Regelungen des Krankengeldes.

5. KiTa-/Schulschließungen

Wird die KiTa/Schule betreuungspflichtiger Kinder geschlossen, richten sich die Ansprüche der hiervon betroffenen Eltern wiederum nach § 616 BGB. Grundsätzlich ist es die Verpflichtung der Eltern, für die Betreuung ihrer Kinder zu sorgen. Sie können eventuell einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB haben (soweit diese Regelung nicht im Arbeitsvertrag abbedungen ist). Allenfalls kann aber eine rechtlich nicht erhebliche Zeit gedeckt sein. Steht zu Beginn der Schließung fest, dass die KiTa/Schule über längere Zeit geschlossen bleibt, kann auch ein solcher Anspruch von vornherein nicht bestehen.

6. Schließung des Arbeitgeberbetriebs

Ein solcher Fall wird den Arbeitgeber grundsätzlich nicht von seiner Entgeltfortzahlung befreien können. Dieser Fall unterliegt als behördliche Anordnung dem sogenannten „Betriebs-risiko“.

Nach den obigen Ausführungen zu I. kann sich hier allerdings die Frage stellen, ob der Arbeitnehmer zur Arbeit im Home-Office verpflichtet werden kann.

Fazit: Es kann als sicher davon ausgegangen werden, dass die hier angesprochenen Probleme in recht kurzer Zeit die Rechtsprechung beschäftigen werden. Angesichts der umfassenden Betroffenheit aller Beteiligten sollten diese versuchen, die Situation in allseitigem Einvernehmen zu lösen.