

Coronavirus & Arbeitsrecht - FAQ Teil 1

Kann mein Arbeitnehmer einfach aus Angst zu Hause bleiben? Muss ich zum Kunden, wenn ich weiß, dass er in Quarantäne ist? Und wann gibt es Kurzarbeitergeld?

Diese und andere Fragen beantworten wir in unseren FAQs zum Coronavirus. In diesem ersten Teil finden Sie alles rund um das Arbeitsrecht. Teil 2 beschäftigt sich mit Fragen, die die Verträge mit Ihren Kunden betreffen. Wie gehabt, entsprechen die Ausführungen zu Corona unserem jeweils aktuellen Kenntnisstand; sie stehen unter dem Vorbehalt, dass sich die Erkenntnisse unter Umständen praktisch täglich ändern können.

Neben dem mehrfach aktualisierten BDA-Merkblatt „Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie“, das Sie als Download rechts auf dieser Seite finden, finden Sie am Ende dieses Beitrags einige wichtige Links zum Thema.

1. Haben meine Arbeitnehmer Anspruch darauf, von zu Hause aus (Homeoffice) zu arbeiten?

Ein gesetzlicher Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Arbeitnehmer können dies jedoch mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren.

2. Darf mein Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben, wenn die Kollegen husten?

Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass ihm die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird dafür wohl nicht ausreichen. Ein allgemeines Leistungsverweigerungsrecht besteht auch bei Pandemien nicht.

Bleiben Arbeitnehmer also allein wegen der Krankheitswelle zu Hause, fehlen sie grundsätzlich unentschuldigt.

3. Können Arbeitnehmer die Arbeitsleistung beim Kunden grundsätzlich oder aufgrund einer möglichen Ansteckungsgefahr vor Ort verweigern?

Eine Leistungsverweigerung kommt, wie schon beschrieben, generell nur bei einer konkreten Ansteckungsgefahr in Betracht. Eine allgemeine Aussage verbietet sich, es muss der jeweilige Einzelfall beurteilt werden. Sollten Arbeitnehmer die Arbeitsleistung zu Unrecht verweigern, kann dies grds. arbeitsrechtlich sanktioniert werden.

Auch bei Arbeiten in Wohnungen, Häusern und Baustellen von Kunden sind die wichtigsten und effektivsten Maßnahmen zum persönlichen Schutz sowie zum Schutz von anderen Personen vor der Ansteckung mit Erregern von Atemwegsinfektionen die mittlerweile hinlänglich bekannten und auch bei sonstigen Grippewellen angezeigten Maßnahmen zu beachten, wie etwa die korrekte Husten- und Nies-Etikette, eine gute Händehygiene und das Abstandhalten von krankheitsverdächtigen Personen.

Empfehlenswert ist auch, den/die Kunden vor Aufnahme der Arbeiten zu befragen, ob ein Quarantänefall oder häuslicher Aufenthalt angeordnet ist, weil oder ob sich der Kunde in den letzten 14 Tagen in einem Risikogebiet aufgehalten ist oder mit infizierten oder in Verdacht stehenden Personen Kontakt hatte. In diesem Fall wird von der Aufnahme der Arbeit abgeraten bzw. ein erhöhter Sicherheitsaufwand nötig.

Bei bekannter Infektionsgefahr muss der Arbeitgeber mit dem zuständigen Gesundheitsamt abklären, ob der (Not-) Einsatz von dort freigegeben wird. Falls das Gesundheitsamt grünes Licht gibt, ist vor und nach dem Einsatz sicher zu stellen, dass alle notwendigen Hygienemaßnahmen bei dem Mitarbeiter bekannt sind, eingehalten und vom Arbeitgeber vorgehalten werden. Im Übrigen dürfen nur solche Mitarbeiter eingesetzt werden, bei denen keine Vorschädigungen/Vorerkrankungen bekannt sind.

4. Darf ich Überstunden anordnen, wenn viele Mitarbeiter krankheitsbedingt ausfallen?

Von Überstunden spricht man, wenn die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird. Generell bedarf es einer arbeitsvertraglichen Grundlage, die die Arbeitnehmer zur Ableistung von Überstunden verpflichtet.

Sofern der Arbeitsvertrag keine Regelung zur Mehrarbeit enthält, ergibt sich nach unserem Dafürhalten in der aktuellen Lage die Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Ableistung von Überstunden bei erheblichen Personalausfällen und dadurch drohender Schäden, die anders nicht abgewendet werden können, als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag.

5. Besteht bei einer behördlichen Betriebsschließung der Vergütungsanspruch der Arbeitnehmer?

Im Falle des Ausbruchs einer Pandemie kann die zuständige Behörde diverse Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) treffen. Hervorzuheben sind dabei die Quarantäne und das berufliche Tätigkeitsverbot gemäß §§ 30, 31 IfSG.

Verhängt die Behörde eine Schutzmaßnahme (z.B. Beobachtung, Quarantäne) vorbeugend, würde der Arbeitnehmer grundsätzlich für diese Zeit keinen Lohn vom Arbeitgeber beanspruchen können. Er erhält aber in der Regel seinen Verdienstausschlag nach dem IfSG ersetzt. Die Entschädigung erfolgt in Höhe des Krankengeldes, das auch die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde: Das sind 70 Prozent des Bruttogehalts, aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettogehalts. Zudem ist die Summe auf 109,38 Euro pro Tag gedeckelt (Stand 2020).

Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 IfSG). Der Antrag ist binnen drei Monaten beim zuständigen Gesundheitsamt zu beantragen.

6. Muss ich meine Arbeitnehmer weiterbezahlen, wenn ich mich entschließe, den Betrieb vorübergehend einzustellen?

Als Betriebsinhaber tragen Sie grundsätzlich das wirtschaftliche Risiko. Im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung gilt, dass der Arbeitgeber weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen kann oder will, die seinem Risiko zugeordnet werden.

Bevor Sie den Betrieb schließen, sollten Sie in jedem Fall über Alternativen nachdenken:

1. Homeoffice – soweit möglich
2. Abfeiern von Überstunden
3. Gewähren von (Rest-) Urlaub
4. Prüfung, ob Kurzarbeit in Frage kommt

(Näheres dazu vom Fachverband auch unter „Coronavirus & Kurzarbeit - FAQ Teil 3“).

7. Was passiert, wenn mein Arbeitnehmer nicht kommen kann, weil er wegen Kita-/Schulschließungen sein Kind betreuen muss?

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen

zu unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung durch anderen Elternteil). Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers bestehen, da die Leistungserfüllung unzumutbar sein dürfte (§ 275 Abs. 3 BGB). Das heißt, dass der Arbeitnehmer in diesen Fällen von der Pflicht der Leistungserbringung frei wird; es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen grundsätzlich nur unter engen Voraussetzungen auch ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bestehen kann. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ ergeben - bei der in dem Zusammenhang häufig gefordert, dass diese Verhinderung von vornherein auf den geringen Zeitraum beschränkt sein muss. Wie lang das im Einzelfall sein kann, hängt von den Umständen des Einzelfalls, ist aber weder geregelt, noch gerichtlich eindeutig entschieden. Geht man von der oft genannten Dauer von bis zu fünf Tagen aus, spricht – rein rechtlich - Einiges gegen einen Lohnfortzahlungsanspruch der betroffenen Eltern-Arbeitnehmer: Denn die aktuellen Schulschließungen lassen einen Betreuungsbedarf entstehen, der mehrere Wochen anhalten kann. Insofern wird von Experten bezweifelt, dass mehrere Wochen noch „eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ sind und somit über § 616 BGB ein Vergütungsanspruch über mehrere Wochen hinweg bestehen bleibt.

Außerdem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein. Davon haben zum Beispiel die Tarifpartner im SHK-Handwerk NRW Gebrauch gemacht und den Anspruch aus § 616 BGB erheblich eingeschränkt wurde, so dass die BGB-Norm als Anspruchsgrundlage für die vorliegenden Fälle dann ausscheidet, wenn Tarifbindung besteht oder der Tarifvertrag durch eine Bezugnahme zum Gegenstand des Arbeitsvertrages gemacht wurde.

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

So weit das rein Rechtliche: Generell dürfte es in der aktuellen Situation hilfreich sein, zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales appelliert an alle Arbeitgeber, zusammen mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern pragmatische Lösungen (z. B. Homeoffice, kreative Arbeitszeitmodelle, Nutzung von Urlaub und Arbeitszeitkonten, etc.) zu

vereinbaren, welche den Belangen der Familien und der Arbeitsfähigkeit der Betriebe und Einrichtungen Rechnung tragen.

8. Notbetreuung für Kinder: Gehören Mitarbeiter der SHK-Betriebe zu dem Personal kritischer Infrastrukturen (KritiS)?

Der Schul- und Kitabetrieb ist auch in NRW zum Schutz vor dem Corona-Virus komplett eingestellt. Es gibt aber Berufsgruppen, für die dennoch eine Betreuung angeboten wird. Für Eltern in Organisationen oder Einrichtungen mit wichtiger Bedeutung für das staatliche Gemeinwesen arbeiten, sollen Notbetreuungen eingerichtet werden.

Kritische Infrastrukturen (KritiS) sind Organisationen oder Einrichtungen mit wichtiger Bedeutung für das staatliche Gemeinwesen, bei deren Ausfall oder Beeinträchtigung nachhaltig wirkende Versorgungsengpässe, erhebliche Störungen der öffentlichen Sicherheit oder andere ernsthafte Folgen eintreten würden. Bei der entsprechenden Beurteilung ist seitens der Arbeitgeber auf die Unabkömmlichkeit der Personen in ihrer konkreten Tätigkeit bzw. Funktion abzustellen.

Dabei geht es um alle Einrichtungen, die der Aufrechterhaltung der Gesundheitsversorgung und der Pflege dienen sowie der Behindertenhilfe, der Kinder- und Jugendhilfe, der öffentlichen Sicherheit und Ordnung einschließlich der nichtpolizeilichen Gefahrenabwehr (Feuerwehr, Rettungsdienst und Katastrophenschutz), der Sicherstellung der öffentlichen Infrastrukturen (Telekommunikationsdienste, Energie, Wasser, ÖPNV, Entsorgung), der Lebensmittelversorgung und der Handlungsfähigkeit zentraler Stellen von Staat, Justiz und Verwaltung. Zu diesen kritischen Infrastrukturen gehören zum Beispiel auch die Bereiche Energie und Wasser.

Ob Mitarbeiter im SHK-Handwerk zu diesem Personenkreis zählen (können), ist aktuell nicht bekannt. Vielmehr wird im Hinblick auf die „Verordnung zur Bestimmung kritischer Infrastrukturen nach dem BSI-Gesetz“ (<https://www.gesetze-im-internet.de/bsi-kritisv/BJNR095800016.html>.) derzeit davon auszugehen sein, dass im Energie-/Wasser-Sektor in erster Linie die Versorger und deren Personal gemeint sind. Da aus unserer Sicht auch Fälle denkbar, in denen einzelne Mitarbeiter eines SHK-Betriebes darunter fallen könnten, haben wir eine Anfrage an das Ministerium gerichtet. Sobald uns von dort eine Stellungnahme vorliegt, werden wir Sie selbstverständlich umgehend informieren.

9. Was passiert, wenn Arbeitnehmer nicht kommen können, weil die S-oder U-Bahn nicht fährt?

Kann der Beschäftigte aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen seinen (unbelasteten) Arbeitsplatz nicht erreichen und somit seine Arbeitsleistung nicht erbringen, hat er grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Denn der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er zum Betrieb als seinem Arbeitsort gelangt (sog. Wegerisiko).

10. Was passiert, wenn Arbeitnehmer an COVID-19 erkrankt ist?

Ist der Beschäftigte infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt und somit an seiner Arbeitsleistung verhindert, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von sechs Wochen (§ 3 EFZG). Nach diesem Zeitraum haben gesetzlich Krankenversicherte grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld.

11. Welche Pflichten habe ich als Arbeitgeber in Sachen Gesundheitsschutz?

Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten und ihm möglich und zumutbar sind. Wiederum sind die Arbeitnehmer gemäß §§ 15,16 ArbSchG dazu verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtliche Weisungen nachzukommen.

Es sind betriebliche Vorsorge-/Notfallpläne zu erarbeiten. Folgende Maßnahmen sind zu empfehlen:

- Aufklärung der Arbeitnehmer über die Entstehung und die Symptome der Infektion durch den Arbeitgeber
- Einführung verschärfter Hygienemaßnahmen in Unternehmen, z.B.
 - Hände häufig und gründlich waschen,
 - Bereitstellen und Nutzen von Desinfektionsmitteln,
 - Unterlassen des Händegabens zur Begrüßung,
 - Fernhalten der Hände aus dem Gesicht,
 - Husten und Niesen in ein Taschentuch oder in die Armbeuge,
 - regelmäßiges Lüften geschlossener Räume (siehe Anlage zu Hygienetipps)
 - Festlegen von Geschäftsabläufen bei Personalausfall, insbesondere Vertretungsregelungen und Prioritätensetzung, z. B. wer gleiche Maschinen und gleiche Software bedienen kann

- Verstärktes Einrichten und Nutzen von Heim-/Telearbeit, Telefon-/Videokonferenzen statt persönlicher Besprechungen
- Untersagen, Absagen oder ggf. Verschieben sämtlicher Dienstreisen in gefährdete Gegenden durch den Arbeitgeber; Einholung von Informationen und Meldungen bei Reisewarnungen durch das Auswärtige Amt
- Abraten von Privatreisen in gefährdete Gebiete der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber; bei bereits stattgefundenen Reise darf Arbeitgeber den Arbeitnehmer fragen, ob die Reise in einem gefährdeten Gebiet war; Anordnung einer betriebsärztlichen Untersuchung durch Arbeitgeber möglich
- Information durch den Arbeitnehmer an den Arbeitgeber, wenn Arbeitnehmer in den letzten 14 Tagen mit infizierten und/oder mit Personen, die unter Infektionsverdacht stehen bzw. in gefährdeten Gebieten waren, in Kontakt standen
- Meidung sozialer Kontakte/Menschenansammlungen, z.B. in der Betriebskantine oder in Pausenräumen, aber auch das Vergrößern der Abstände, z.B. Nutzen des eigenen Pkw/Fahrrads statt öffentlicher Verkehrsmittel

12. Was mache ich mit den Mitarbeitern, die bislang gemeinsam in einem Fahrzeug zur Baustelle gefahren sind?

Idealerweise sollen die Mitarbeiter auf Abstand zueinander bleiben. Dies ist in einem Fahrzeug, in dem bis zu 4 Monteure mitfahren, natürlich nicht gewährleistet. Daher sollte im Zweifel auf andere Art und Weise dafür Sorge getragen werden, dass die Mitarbeiter (ggf. separat) zur Baustelle kommen.

Problematisch kann dies natürlich werden, wenn die Mitarbeiter keinen eigenen PKW haben. Grundsätzlich tragen diese zwar das sog. Wegerisiko (siehe oben unter Ziff. 9). Der Arbeitnehmer muss aber regelmäßig nur dafür Sorge tragen, dass er zum Betriebssitz gelangt.