



Teil 1: Arbeitsrechtliche Fragen zum Corona-Virus

Frage 1: Dürfen Mitarbeiter sich weigern, die vom Arbeitgeber angeordneten Schutzmaßnahmen zu befolgen?

Ein kurzer Hinweis zum Anfang: Informationen zu Schutzmaßnahmen hinsichtlich des Corona-Virus finden Arbeitgeber z.B. auf der Internetseite des Robert-Koch-Instituts (https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html). In diesem Zusammenhang hat der Arbeitgeber gemäß § 618 BGB eine dahingehende Fürsorgepflicht, dass Angestellte ihre Arbeit gefahrlos erledigen können. Maßnahmen können z.B. Vorgaben für Dienstreisen sowie das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln auf den Sanitäreinrichtungen oder an den Zugängen des Betriebs sein.

Zur Umsetzung der beschriebenen Schutzmaßnahmen hat der Arbeitgeber ein Direktionsrecht, auch Weisungsrecht genannt. Um eine Ausbreitung des Corona-Virus zu verhindern, darf er darum auch seine Mitarbeiter dazu verpflichten, einen Mundschutz zu tragen und sich regelmäßig die Hände zu waschen oder zu desinfizieren. Diese Anweisungen sind in der aktuellen „Corona-Krise“ durchaus durch das Direktionsrecht gedeckt. Gibt es einen Betriebsrat, so ist bei solchen Maßnahmen außerdem das Mitbestimmungsrecht zu berücksichtigen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz).

Frage 2: Kann der Arbeitgeber bei einem Verdacht auf eine Corona-Infektion bei einem Mitarbeiter eine ärztliche Untersuchung verlangen?

Diese Frage ist eindeutig zu verneinen. Denn der Arbeitgeber darf in die Grundrechte des Arbeitnehmers (insbesondere das Recht auf körperliche Unversehrtheit) nicht massiv eingreifen. Deshalb muss der Arbeitnehmer die Anordnung seines Arbeitgebers zur ärztlichen Untersuchung nicht befolgen. Krankheit ist insoweit eine private Sache. Aus dem gleichen Grund wird der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer auch nicht verpflichten können, sich impfen zu lassen, sobald ein Impfstoff erhältlich ist.

Frage 3: Müssen Mitarbeiter den Arbeitgeber von ihrer Ansteckung mit dem Corona-Virus informieren?

Zwar sind Arbeitnehmer grundsätzlich dazu verpflichtet, sich umgehend beim Arbeitgeber krankzumelden. Allerdings müssen sie im Normalfall die Art ihrer Erkrankung nicht mitteilen. Eine Ausnahme dürfte sich u.E. aber für die Erkrankung mit dem Corona-Virus ergeben. Den

hierbei handelt es sich um eine hochansteckende und gefährliche Krankheit. Aus der allgemeinen arbeitsrechtlichen Treuepflicht kann man durchaus herleiten, dass Arbeitnehmer ausnahmsweise die Art ihrer Erkrankung mitteilen müssen. Denn ansonsten kann der Arbeitgeber keine der angesprochenen Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung des Virus ergreifen. (Empfehlung: Ggf. Einführung einer betrieblichen Richtlinie zur Mitteilung von Infektionskrankheiten.)

Frage 4: Welche Handlungsempfehlungen gibt es für Arbeitgeber wenn bei einem Mitarbeiter eine Corona-Infektion bestätigt wurde oder ein entsprechender Verdacht entsteht?

Ist ein Mitarbeiter am Corona-Virus erkrankt oder besteht ein begründeter diesbezüglicher Verdacht, sollte dieser Mitarbeiter und auch andere Mitarbeiter mit entsprechenden Symptomen nach Hause geschickt werden. Gleichzeitig muss der Arbeitgeber eng mit dem Gesundheitsamt zusammenarbeiten und Schutzmaßnahmen für die restliche Belegschaft ergreifen.

Frage 5: Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch aus Angst vor einer Corona-Infektion zu Hause zu bleiben oder im Home-Office zu arbeiten?

Angst alleine rechtfertigt natürlich nicht, dass man zu Hause bleiben darf. Liegt kein konkreter Verdacht auf eine Infektion eines Mitarbeiters vor, müssen Arbeitnehmer grundsätzlich im Unternehmen erscheinen. Einzige Ausnahme: Der Arbeitgeber vereinbart mit seinen Mitarbeitern, dass sie im Home-Office arbeiten dürfen. Insoweit kann die Arbeit im Home-Office aber nicht einseitig angeordnet werden. Mitarbeiter die der Arbeitgeber nur aus Vorsichtsgründen nicht im Betrieb haben möchte, muss er bezahlt freistellen.

Liegt dagegen ein begründeter Verdacht einer Corona-Infektion bei einem Mitarbeiter vor, kann sich aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers u.U. empfehlen, solchen Mitarbeitern eine Arbeit von zu Hause aus anzubieten, deren Wohnsituation und insbesondere deren Art der Tätigkeit (z.B. im Büro) dies ermöglichen.

Verweigert jedoch der Mitarbeiter aus Angst vor einer Ansteckung die Arbeit, obwohl kein Verdacht auf eine Infektion besteht, dann darf der Arbeitgeber dies abmahnen und den Arbeitnehmer im Wiederholungsfall verhaltensbedingt kündigen.

Frage 6: Bekommen die am Corona-Virus erkrankte Mitarbeitern weiterhin ihr Gehalt?

Ist der Beschäftigte infolge einer Infektion mit dem Corona-Virus 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.

Frage 7: Erhalten Mitarbeiter, die unter eine behördliche Infektionsschutzmaßnahme (Quarantäne) gestellt sind, weiterhin ihr Gehalt?

Ist der Arbeitnehmer selbst als Betroffener Adressat einer behördlichen Maßnahme, wie z.B. Tätigkeitsverbot oder Quarantäne, dann kann er einen Entgeltanspruch gegen seinen Arbeitgeber haben. Denn aus Sicht der Rechtsprechung des BGH kann in einem solchen Fall durchaus ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB bestehen – wobei immer auch der Einzelfall zu berücksichtigen ist.

Allerdings ist in vielen Fällen der Entgeltanspruch im Verhinderungsfall nach § 616 BGB durch den Arbeitsvertrag oder einen anzuwendenden Tarifvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen. In diesen Fällen besteht dann aber für den Arbeitnehmer oft ein öffentlich-rechtlicher Entschädigungsanspruch.

Personen, die als Ansteckungsverdächtige auf Anordnung des zuständigen Gesundheitsamts isoliert werden und deshalb einen Verdienstaufschlag erleiden, erhalten nämlich eine Entschädigung nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). 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). Gemäß § 56 Abs. 5 IfSG hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für sechs Wochen die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde ausbezahlen. Der Arbeitgeber hat dann gegen die Behörde einen Erstattungsanspruch gem. § 56 Abs. 5 IfSG. Der Antrag ist gem. § 56 Abs. 11 IfSG innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung geltend zu machen. Gem. § 56 Abs. 12 IfSG ist dem Arbeitgeber ein Vorschuss zu gewähren. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag der betreffenden Einzelperson gewährt. Nach sechs Wochen zahlt der Staat in Höhe des Krankengeldes weiter.

Dagegen fallen „Corona-Erkrankte“ – wie erwähnt – nicht unter diese Entschädigungsregelung, weil diese bereits Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld erhalten.

Frage 8: Dürfen Arbeitnehmer der Arbeit fern bleiben, wenn sie Ihren Arbeitsplatz nicht erreichen (z.B. wenn der ÖPNV nicht mehr fährt)?

Kann der Arbeitnehmer aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen seinen 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 zu seinem Arbeitsort gelangt (sog. Wegerisiko). Ggf. kann der Arbeitgeber von solchen Mitarbeitern verlangen, dass sie nacharbeiten oder für Abwesenheitszeiten das Gehalt kürzen.

Frage 9: Was passiert mit dem Entgeltanspruch des Arbeitnehmers, wenn dessen Kind erkrankt ist? Die gleiche Frage stellt sich, wenn die Kita/Schule des Kindes geschlossen ist und eine Betreuung nötig ist.

Ist das Kind eines Mitarbeiters allerdings am Corona-Virus erkrankt, hat der Arbeitnehmer ein Recht darauf, zu Hause zu bleiben und sein Kind zu pflegen. Je nachdem, was im Arbeitsvertrag steht, müssen Arbeitgeber ihren betroffenen Arbeitnehmern dann trotzdem weiter das Gehalt zahlen oder die Krankenkasse springt ein.

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 des Kindes durch anderes Elternteil, Freunde oder Nachbarn, angebotene Notbetreuung von Kommunen, ggf. Überstunden abbauen etc.). 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).

Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bestehen kann. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ergeben. Zudem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein.

Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt.

In solchen Situationen dürfte es hilfreich sein, auch das Gespräch mit dem Arbeitnehmer zu suchen.

Teil 2: Die Voraussetzungen und beabsichtigte Vereinfachungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld

Sollte die sich abzeichnende konjunkturelle Schwächephase massivere Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft und damit auch auf das deutsche Kfz-Gewerbe haben, stellt sich vielen Unternehmen die Frage, ob wie in der Finanzkrise 2008 die Einführung von Kurzarbeit zur Abfederung der wirtschaftlichen Probleme beitragen kann. Nachfolgend wird im Rahmen eines Fragen-Antwort-Katerlogs erläutert, wie die Voraussetzungen bei einem Unternehmen für die Einführung von Kurzarbeit sind und welche Erleichterungen die Bundesregierung beim Bezug von Kurzarbeitergeld kurzfristig plant.

Frage 1: Kann der Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts einfach Kurzarbeit einführen, ohne dass er besondere Voraussetzungen zu beachten hat?

Ein Arbeitgeber kann Kurzarbeit nur einführen, wenn er die folgenden rechtlichen Grundlagen beachtet. Insoweit muss sich sein Recht zur Einführung der Kurzarbeit aus einer der folgenden Rechtsgrundlage ergeben (Achtung: Mitbestimmungsrecht beachten, §87 Abs. 1, S. 3 BetrVG):

- einem jeweils einschlägigen Tarifvertrag
- sofern keine tarifvertragliche Regelung vorliegt, aus einer Betriebsvereinbarung, die gem. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar gilt
- einer einzelvertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder aus konkretem Anlass, notfalls einer Änderungskündigung
- eine aufgrund tatsächlichen Verhaltens zustande gekommene konkludente Vereinbarung (z.B. dadurch, dass der Arbeitnehmer auf eine Arbeitgeberweisung hin tatsächlich Kurzarbeit leistet).

Frage 2: Werden in der aktuellen Situation der „Corona-Krise“ von den Agenturen für Arbeit die Anträge der Betriebe auf die Gewährung von Kurzarbeitergeld bewilligt?

Anträge auf die Gewährung von Kurzarbeitergeld werden immer dann bewilligt, wenn die in den §§ 95 ff SGB III aufgeführten Voraussetzungen vom Arbeitgeber und seinen

Arbeitnehmern erfüllt werden. Die genauen Voraussetzungen können dem als **Anlage 2** beiliegenden Informationsblatt zum Kurzarbeitergeld entnommen werden.

Frage 3: Die Voraussetzungen für die Einführung der Kurzarbeit und dem Bezug von Kurzarbeitergeld sind nicht immer einfach zu erfüllen. Sind diesbezüglich kurzfristige Vereinfachungen oder Erleichterungen von der Bundesregierung geplant?

Der Koalitionsausschuss hat sich am 08.03.2020 mit den aktuellen und möglichen zukünftigen Auswirkungen des Corona-Virus auf die deutsche Wirtschaft beschäftigt. Zur Abfederung der sich abzeichnenden konjunkturellen Schwächephase infolge der nationalen und internationalen Ausbreitung des Virus wurden Erleichterungen für die Unternehmen bei der Beantragung von Kurzarbeitergeld und weitergehende Liquiditätshilfen beschlossen, deren genaue Ausgestaltungen kurzfristig noch näher konkretisiert werden.

Frage 4: Welche Erleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld sind den genau geplant?

Mit den folgenden Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld sollen Unternehmen dabei unterstützt werden, Arbeitsplätze zu erhalten:

- Absenkung des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 % (statt nach bisheriger Rechtslage 1/3).
- Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden.
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer.
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.

Frage 5: Wann ist mit der Umsetzung der Erleichterungen zu rechnen?

Die beabsichtigten Neuregelungen zum Kurzarbeitergeld sollen vom Bundesarbeitsministerium mit dem aktuellen Gesetzentwurf zum sog. „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ umgesetzt werden.

Am Donnerstag den 12.03.2020 hat die Bundeskanzlerin angekündigt, dass sowohl Bundestag als auch Bundesrat die Regelungen zu Kurzarbeitergeld am Freitag, den 13.03.2020 verabschieden werden und dieses Änderungsgesetz sehr kurzfristig in Kraft treten wird. Außerdem werden sich alle Arbeitgeberverbände nachhaltig dafür einsetzen,

dass auch die bereits jetzt vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Stützung der von der Corona-Krise betroffenen Unternehmen unbürokratisch und flexibel gehandhabt werden.

Frage 6: Welche Informationsangebote bietet der ZDK an?

Der ZDK wird über weitere Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Krise natürlich informieren. Insoweit werden die hier dargelegten Informationen auch kurzfristig in einen Podcast zum Nachhören veröffentlicht. Außerdem wird der ZDK ebenfalls kurzfristig eine eigene Internetseite mit allen Informationen zur Corona-Krise online schalten.