

Die TOP 10 Fragen für Unternehmer und Entscheider in der „Corona-Pandemie“ – Krise

Gerade in Umbruchzeiten wie heute, wo sich Fake-News und Panik schneller denn je verbreiten, ist es unerlässlich, dass Sie als Unternehmer und Entscheider Ruhe und Besonnenheit in der betrieblichen Interaktion ausstrahlen. Und wichtig ist, dass Sie die Antworten zur Hand haben auf die dringlichsten Fragen in diesen Tagen. Es geht darum, gemeinsam Lösungen zu gestalten und diese schnell umzusetzen. Um den Schaden auf das unvermeidbare Minimum zu reduzieren und gestärkt diese neuerliche Krise zu meistern.

1. Wer trägt konkret das Betriebsrisiko bei Arbeitsausfall durch Corona?

Wenn Sie als Arbeitgeber Ihre Arbeitnehmer in einer Situation wie der „Corona-Pandemie“ nicht mehr beschäftigen können, gilt folgender Rechtsgrundsatz: Das sogenannte „Betriebsrisiko“ trägt der Arbeitgeber nach § 615 S. 3 BGB.

Das bedeutet, dass Sie Ihren Arbeitnehmern auch dann die vereinbarte Vergütung zahlen müssen, wenn Sie deren Arbeitsleistung, etwa aufgrund von Unterbrechungen der Lieferkette, nicht einsetzen können. Reagiert werden kann allerdings gegebenenfalls mit der Anordnung von Überstundenabbau, Kurzarbeit oder Betriebsferien (letzteres ist derzeit streitig). Und genau diese Chancen gilt es jetzt aktiv zu nutzen – gerne lassen Sie uns hierzu persönlich austauschen, denn die Optionen sind vielfältig, bedingen aber der kurzen individuellen Interessensabwägung und dementsprechenden Erörterung. Voraussetzung ist dabei stets, dass Ihr Arbeitnehmer grundsätzlich zur Arbeitsleistung bereit und in der Lage wäre, er also zum Beispiel nicht aufgrund von Krankheit ohnehin arbeitsunfähig ist.

Im Rahmen von behördlichen Maßnahmen des Infektionsschutzes ist auch die Anordnung von Betriebsschließungen denkbar, wie etwa in vielen Bundesländern zwischenzeitlich vorliegend. Diese drastische Maßnahme führt ebenfalls dazu, dass Ar-

beitnehmer faktisch nicht mehr beschäftigt werden könnten – es sei denn, es bestehen rechtlich und technisch bereits die Voraussetzungen für eine Beschäftigung an einem anderen Ort (etwa im Home-Office).

Der Arbeitsausfall durch eine behördliche Betriebsschließung mit dem Ziel des Infektionsschutzes ist ebenfalls ein Fall des Betriebsrisikos, das dem Arbeitgeber zugewiesen ist. Auch wenn der Arbeitgeber also keinerlei Einfluss auf das Geschehen hat, es sich für ihn also als „höhere Gewalt“ darstellt, muss er seine Arbeitnehmer auch während dieses Arbeitsausfalls bezahlen.

2. Bin ich als Arbeitgeber verpflichtet, Mitarbeitern in Quarantäne weiter Gehalt zu zahlen?

Normalerweise bekommen kranke und arbeitsunfähige Mitarbeiter eine Lohnfortzahlung bis zu 6 Wochen. Besteht jedoch nur der Verdacht einer Infektion und ordnen die Behörden ein Beschäftigungsverbot oder eine Quarantäne an, haben sie keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Die Arbeitnehmer erhalten stattdessen vom Staat eine Entschädigungszahlung. Die müssen Sie als Arbeitgeber zwar auszahlen, bekommen sie aber vom zuständigen Gesundheitsamt erstattet. Das ist im Infektionsschutzgesetz (§ 56 Abs. 1 IfSG) festgelegt.

3. Was gilt, wenn Schulen oder Kitas schließen?

Schließen Schulen oder Kitas als Vorsichtsmaßnahme, haben Eltern leider Pech: Sie müssen eigenverantwortlich Ersatz für die Kinderbetreuung beschaffen oder sich selbst kümmern, sich dafür Urlaub nehmen oder unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen – genau wie bei einem Kita-Streik oder wenn Kitas oder Schulen wegen eines Sturms schließen. Hier empfehle ich unbedingt den konstruktiven Konsensweg zu suchen. Sie werden erstaunt sein, was alles gemeinsam möglich wird, wenn der Konsens



MARKUS CZECH

Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dipl.-Betriebswirt (BA)

im Mittelpunkt der Lösungsfindung steht und Mitarbeiter sich verstanden und ernst genommen fühlen.

4. Welche Fürsorgepflicht besteht für Sie als Arbeitgeber?

Grundsätzlich haben Sie als Arbeitgeber nach § 618 BGB eine allgemeine Fürsorgepflicht und müssen demnach für die Unversehrtheit von Leben und Gesundheit Ihrer Arbeitnehmer sorgen.

Zur Fürsorgepflicht gehört auch, dass Sie als Arbeitgeber Ihre Arbeitnehmer vor einer Ansteckung durch andere erkrankte Beschäftigte oder Dritte, mit denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt aufnehmen müssen, hinreichend schützen.

Im Falle des Corona-Virus bedeutet die Erfüllung der Fürsorgepflicht zum Beispiel: Der Arbeitgeber muss über Risiken und Möglichkeiten aufklären.

<https://www.infektionsschutz.de/media-thek/infografiken.html>

https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Downloads/GesBevS/Handbuch-Betriebl_Pandemieplanung_2_Auflage.pdf?__blob=publicationFile

Das heißt, er muss beispielsweise Informationen bereitstellen, Regeln aufstellen sowie auf Schutzmöglichkeiten hinweisen. Obige Links leiten Sie direkt zu den notwendigen, wichtigsten Informationsquellen hierbei.

Zum direkten Arbeitnehmerschutz können auch zählen: Planung von Heimarbeitsplätzen, Planung von „sicheren“ Zonen im Unternehmen, Trennung von Infizierten und nichtinfizierten Mitarbeitern, Maßnahmen zur Erkennung von Erkrankten, Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter, die direkt mit möglicherweise Erkrankten zu tun haben, Evaluierung von Medikamentengruppen, deren Bevorratung Sinn machen könnte.

Tritt ein Arbeitnehmer mit entsprechenden Symptomen an, tun Sie als Arbeitgeber gut darin, ihn nach Hause zu schicken bzw. besser noch eine Arztkonsultation zu empfehlen, damit geklärt wird, ob es sich wirklich um das Corona-Virus handelt.

Eine ideale Informationsbasis rund um das Corona-Virus bietet Ihnen die offizielle Seite des Robert-Koch-Instituts (RKI) unter:

https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html

Hier finden Sie kompakt alles Wissenswerte zusammengestellt.

Dabei haben Sie als Arbeitgeber keine absolute Schutzpflicht. Aus § 618 BGB ergibt sich, dass Sie lediglich verpflichtet sind, zumutbare Schutzvorkehrungen zu treffen. Ihr Arbeitnehmer muss demnach ein gewisses Maß an Risiko hinnehmen, das sich nicht vermeiden lässt. Sie als Arbeitgeber haben also die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit mög-

lichst gering bleibt. Welche Maßnahmen konkret zu ergreifen sind, bestimmt sich nach dem Einzelfall und hängt vom Grad der Gefährdung ab. Solange keine konkrete Gefährdung bekannt ist, reichen auch allgemeine Informationen zur Erkrankung, während bei einer konkreteren Gefahr (z.B. infizierte Mitarbeiter) konkrete Schutzmaßnahmen nötig werden. Zu beachten ist allerdings, dass allein die Kosten für eine schützende Maßnahme kein Unzumutbarkeitskriterium darstellen, auf welches Sie sich als Arbeitgeber etwa berufen könnten.

Wenn Sie als Arbeitgeber Ihre Fürsorgepflichten nicht erfüllen, kann Ihrem Arbeitnehmer u.U. ein Leistungsverweigerungsrecht zustehen. Dies muss aber stets verhältnismäßig sein. Wenn es lediglich an einer allgemeinen Information fehlt, wäre eine Leistungsverweigerung überzogen. Besteht jedoch das konkrete Risiko einer Infektion (z.B. Zusammenarbeit mit einem infizierten Kollegen), besteht das Leistungsverweigerungsrecht durchaus.

Darüber hinaus könnten Sie sich als Arbeitgeber in einem solchem Fall im Extremfall schadensersatzpflichtig machen, wenn Sie nämlich Ihren Informations- und Schutzpflichten nicht nachkommen und dadurch Schäden auf Seiten Ihrer Mitarbeiter entstehen.

5. Wann können Sie Ihre Mitarbeiter ins Homeoffice schicken?

Ob Sie als Arbeitgeber Arbeitnehmer anweisen können, im Homeoffice zu arbeiten, ergibt sich zunächst aus dem individuellen Arbeitsvertrag. Enthält dieser keine Regelung dahingehend, ist eine solche Anweisung nur möglich, wenn Ihr Arbeitnehmer im konkreten Fall sich damit einverstanden erklärt. Nur in absoluten Ausnahmefällen kann es darüber hinaus möglich sein, Ihren Arbeitnehmer ohne vertragliche Regelung dahingehend, also auch ohne sein Einverständnis, zur Arbeit im Homeoffice zu zwingen.

6. Dürfen meine Arbeitnehmer die Arbeit aus Angst vor dem Corona-Virus verweigern?

Ihre Arbeitnehmer haben gem. § 275 Abs. 3 BGB das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, wenn ihnen dies, unter Abwägung mit dem Leistungsinteresse des Arbeitgebers, nicht zugemutet werden kann. Eine Unzumutbarkeit in diesem Sinne ist im Falle einer Pandemie gegeben, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung nur unter Umständen möglich ist, die für den Arbeitnehmer eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften, objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit begründen und wenn diese Gefahr über das allgemeine Lebens-/Ansteckungsrisiko hinausgeht. Gerade eng nebeneinanderliegende Arbeitsplätze, keine ausreichenden Präventivmaßnahmen wie Desinfektionsmaßnahmen, usw. können hier schnell für Sie als Arbeitgeber zum Bumerang werden.

Da allein Ihr Arbeitnehmer entscheidet, ob er davon Gebrauch macht, ist eine Arbeitsleistung letztlich freiwillig. Übt Ihr Arbeitnehmer das Leistungsverweigerungsrecht (berechtigt) aus, darf er nicht abgemahnt oder gekündigt werden. Macht Ihr Arbeitnehmer vom Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch, entfällt allerdings auch sein Anspruch auf Lohn nach dem allgemeinen Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ (§ 326 Abs. 1 BGB).

7. Können sich unsere Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckung weigern, an beruflichen Terminen außerhalb des Betriebs, z. B. Schulungen etc. teilzunehmen?

Ein Recht zur Arbeitsverweigerung besteht auf Seiten Ihrer Arbeitnehmer nur dann, wenn eine konkrete Gesundheitsgefahr zu befürchten ist. In solchen Fällen wird dann aber meist die Veranstaltung selbst – wie z.B. Messen, etc. – abgesagt. Im Einzelfall sprechen Sie bitte offen mit Ihren

Mitarbeitern über deren Ängste und wägen gemeinsam ab, ob die Teilnahme wirklich notwendig ist oder ob es nicht genügt, wenn man in einigen Monaten an einem gleichartigen Lehrgang oder einer vergleichbaren Messe teilnimmt. Nur wenn es Gründe gibt, gerade jetzt an den Veranstaltungen teilzunehmen, müssen Arbeitnehmer auf Grund Ihres Direktionsrechts als Arbeitgeber hin-fahren.

Eine Ausnahme ist zugunsten von Risiko-gruppen zu machen. Wer gerade eine Che-motherapie hinter sich hat und deshalb ein geschwächtes Immunsystem besitzt, soll-te auch nicht der abstrakten Gefahr einer Ansteckung ausgesetzt werden. Er kann die Teilnahme an Schulungen, Messen usw. verweigern.

8. Müssen unsere Mitarbeiter bei einer Ansteckung mit dem Corona-Virus uns als Arbeitgeber informieren?

Ihre Arbeitnehmer sind grundsätzlich dazu verpflichtet, sich umgehend bei Ihnen als Arbeitgeber krankzumelden. Die Art der Erkrankung müssen Ihnen die Arbeitnehmer hingegen nicht mitteilen.

Da es sich bei dem Corona-Virus aber um eine hochansteckende und gefährliche Krankheit handelt, wird man aus der all-gemeinen arbeitsrechtlichen Treuepflicht herleiten können, dass Ihre Arbeitnehmer ausnahmsweise die Art ihrer Erkrankung mitteilen sollten oder sogar müssen. Nur so können Sie als Arbeitgeber entsprechende Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung des Virus ergreifen.

9. Wann besteht die Möglichkeit Kurzar-beit zu beantragen auf Grund der „Corona-Pandemie“ und Kurzarbeitergeld zu beziehen?

Sowohl Produktionsausfälle aufgrund von Corona-Virus-bedingten Lieferschwie-rigkeiten als auch Ausfälle aufgrund von Infektionsschutzmaßnahmen, wie etwa den

aktuell seitens der Länder und Kommunen angeordneten Betriebsschließungen, könn-ten ein Grund für die Anordnung von Kurzar-beit sein. Dann kann ein Anspruch auf Zah-lung von Kurzarbeitergeld durch die Bundes-agentur für Arbeit bestehen.

Zu beachten ist aber, dass die sogenannte Kurzarbeit (also die Verkürzung der Arbeits-zeit mit entsprechender Entgeltkürzung) nicht ohne Weiteres einseitig durch Sie als Arbeitgeber angeordnet werden kann. Hier-zu muss zunächst die rechtliche Grundlage bestehen. Die Möglichkeit zur Anordnung von Kurzarbeit muss also im einzelnen Ar-beitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einem anzuwendenden Tarifvertrag verankert und damit vereinbart sein. Besteht eine derartige rechtliche Grundlage nicht, kann eine solche Regelung möglicherweise mit einzelnen Arbeitnehmern kurzfristig individualvertraglich vereinbart werden.

Ein auf Grund oder in Folge des Corona-Virus (und/oder der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen) eingetretener Ar-beitsausfall beruht im Regelfall auf einem unabwendbaren Ereignis oder auf wirtschaft-lichen Gründen i.S.d. § 96 I Nr. 1 SGB III. Daher besteht grundsätzlich die Möglichkeit einen solchen Arbeitsausfall mit Hilfe des konjunk-turellen Kurzarbeitergeldes auszugleichen, wenn darüber hinaus die zusätzlichen Vor-aussetzungen, wie zum Beispiel die Unver-meidbarkeit des Arbeitsausfalles, vorliegen.

Der Arbeitsausfall muss dabei gemäß § 99 SGB III der am Betriebssitz örtlich zu-ständigen Agentur für Arbeit schriftlich oder elektronisch angezeigt werden.

Weitere Informationen zu den Vorausset-zungen und dem Verfahren finden Sie unter

www.arbeitsagentur.de/kurzarbeit

Beantragung von Kurzarbeitergeld

Unternehmerhotline der Bundesagentur:
Telefon: 0800 45555 20

10. Welche sonst wichtigen Hotlines und Anlaufstellen sollten wir als Arbeitgeber kennen?

Infotelefon des Bundesgesundheits-ministeriums zum Corona-Virus

(Quarantänemaßnahmen, Umgang mit Verdachtsfällen, etc.):

Telefon: 030 346 465 100

Montag – Donnerstag: 8:00 – 18:00 Uhr

Freitag: 8:00 – 12:00 Uhr

Hotline zu Fördermaßnahmen

Förderhotline: 030 18 615 8000

Montag – Donnerstag: 9:00 Uhr – 16:00 Uhr

E-Mail: foerderberatung@bmwi.bund.de

Hotline der KfW

0800 539 9001

(kostenfreie Servicenummer)

Montag – Freitag: 08:00 – 18:00 Uhr