

Infoblatt Corona Virus und Arbeitsrecht

Datum:	25. März 2020
Betreff:	Entgeltfortzahlung, Home Office, Beurlaubung

Vorbemerkung:

Die Antworten sind als erste Orientierungshilfe für Unternehmen gedacht. Bei Einzelfragen im Hinblick auf die konkrete Situation Ihres Unternehmens sollte daher grundsätzlich fachkundiger Rat eines Fachanwalts für Arbeitsrecht eingeholt werden.

Wenn ein Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wurde, muss der Arbeitgeber dann die Vergütung weiterzahlen?

Nein. Es liegt ein persönliches Leistungshindernis des Arbeitnehmers vor. Die Vergütungspflicht fällt nach §§ 275, 326 BGB weg. Der Arbeitnehmer hat aber nach § 56 Abs. 1 IfSG (Infektionsschutzgesetz) einen Anspruch auf Entschädigung gegen die zuständige Behörde (in Baden-Württemberg: das Gesundheitsamt). Für die Dauer von sechs Wochen entspricht die Entschädigung der Nettovergütung des Arbeitnehmers. Anschließend entspricht die Entschädigung dem Krankengeld. Für die ersten sechs Wochen beantragt der Arbeitgeber die Entschädigung bei der zuständigen Behörde und zahlt sie dem Arbeitnehmer aus. Der Antrag auf Entschädigung ist innerhalb von drei Mo-

naten nach Beginn der Quarantänemaßnahme bei der zuständigen Behörde zu stellen.

Hinweis: der Entschädigungsanspruch besteht nur, wenn die Quarantäne von der Behörde angeordnet wurde. Reine Empfehlungen des Robert-Koch-Institutes oder der Bundes- oder Landesregierungen sind keine solche Anordnungen. Der Arbeitgeber lässt sich am besten den entsprechenden Bescheid des Gesundheitsamtes vom Arbeitnehmer vorlegen, sofern dieser bereits einen solchen Bescheid erhalten hat.

Wenn ein Arbeitnehmer an Covid-19 erkrankt, muss der Arbeitgeber dann die Vergütung weiterzahlen?

Hierfür gilt wie bei anderen Erkrankungen das Entgeltfortzahlungsgesetz. Nach diesem ist die Vergütung für die Dauer von bis zu sechs Wochen fortzuzahlen (§ 3 Abs. 1 EFZG). Wenn den Arbeitnehmer allerdings ein Verschulden an der Erkrankung trifft, muss keine Vergütung fortgezahlt werden.

Hinweis: ein Verschulden an einer Covid-19-Erkrankung dürfte nur im Ausnahmefall anzunehmen sein. Vorstellbar ist, dass ein

Arbeitnehmer entgegen eines ausdrücklichen Abratens durch den Arbeitgeber von einer privaten Urlaubsreise in ein vom Robert-Koch-Institut ausgewiesenes Risikogebiet diese Reise unternommen hat und in der Folge an Covid-19 erkrankt ist. Da das Coronavirus SARS CoV 2 aber mittlerweile auch in Deutschland weit verbreitet ist, wird dem Arbeitgeber vermutlich nicht gelingen nachzuweisen, dass die Infektion in dem Risikogebiet erfolgt ist. Im Zweifel ist daher die Vergütung fortzuzahlen.

Kleinunternehmen mit regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmern erhalten aber eine anteilige Erstattung der Entgeltfortzahlungskosten über das U1-Verfahren von der Krankenkasse.

Muss der Arbeitgeber die Vergütung fortzahlen, wenn zwar keine Quarantäne verhängt wurde, wenn dem Arbeitnehmer aber empfohlen wurde, 14 Tage zuhause zu bleiben, z.B. weil er in einem Risikogebiet war oder weil er Kontakt zu SARS CoV 2-Infizierten hatte.

Dieser Fall ist noch nicht hundertprozentig juristisch geklärt. Ausgangspunkt ist, dass der Arbeitnehmer aufgrund einer persönlichen Eigenschaft (Kontakt mit SARS CoV 2-Infiziertem oder Aufenthalt in Risikogebiet) seine Leistung nicht erbringen kann. Bei einer Verhinderung aus persönlichen Gründen für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit besteht eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 616 BGB. Wurde § 616 BGB im Arbeitsvertrag oder im anwendbaren Tarifvertrag ausgeschlossen („abbedungen“), besteht keine Fortzahlungspflicht auf dieser Grundlage. Im Übrigen wird argumentiert, dass 14 Tage keine „verhältnismäßig nicht

erhebliche Zeit“ seien. Allein 5-10 Tage seien noch verhältnismäßig.

Anders ist die Lage, wenn der Arbeitnehmer meint, er könne arbeiten, weil es sich eben nur um eine Empfehlung und keine Anordnung handele, der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aber zum Gesundheitsschutz der Belegschaft nach Hause schickt und freistellt. Dann gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug und muss die Vergütung fortzahlen (§ 615 BGB).

Hinweis: Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für die gesamte Belegschaft gebietet es u.E., dass er einen solchen Arbeitnehmer freistellt. Nach unserer Einschätzung kann er aber von ihm die Fortsetzung der Arbeit im Home Office verlangen, sofern dies technisch möglich ist (siehe unten).

Kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, seine Arbeit im Home Office fortzusetzen?

Nein. Das Home Office ist nicht automatisch ein Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht werden kann. Hierzu wird die Zustimmung des Arbeitgebers benötigt, auch in Zeiten von SARS CoV 2. Wenn der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nicht entspricht und keine ausreichenden Vorkehrungen im Betrieb trifft, um dort eine Verbreitung des Virus zu verhindern, kann der Arbeitnehmer ggf. die Arbeitsleistung verweigern. Er kann aber nicht vom Arbeitgeber verlangen, dass er die Arbeit im Home Office fortsetzen kann.

Kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen, seine Arbeit im Home Office fortzusetzen?

Solange der Arbeitnehmer nicht an Covid-19 erkrankt ist, der Arbeitgeber ihn aber

freistellt, weil er aufgrund einer Empfehlung, zuhause zu bleiben, eine Gefahr für die übrige Belegschaft darstellen würde, bleibt – wie oben gesehen – die Vergütungspflicht nach § 615 BGB bestehen. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch gemäß § 615 Satz 2 BGB anrechnen lassen, was er durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anbietet, seine Arbeit im Home Office und bei vollständiger Kostentragung durch den Arbeitgeber fortzusetzen, hat der Arbeitnehmer eine solche anderweitige Möglichkeit, seine Arbeitskraft zu nutzen. Die Tätigkeit muss ihm lediglich zumutbar sein. In der aktuellen Situation sollte eine Arbeit im Home Office regelmäßig zumutbar sein. Lehnt der Arbeitnehmer die Home Office-Arbeit ab, kann der Arbeitgeber die Zahlung der Vergütung nach § 615 Satz 2 BGB einstellen. Insofern kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zwar nicht unmittelbar zwingen, im Home Office zu arbeiten. Durch die Gefahr, die Vergütung zu verlieren, entsteht aber ein indirekter Druck.

Hinweis: Natürlich sollte es das letzte Mittel sein, den Arbeitnehmer auf § 615 Satz 2 BGB zu verweisen. In erster Linie sollte das Home Office einvernehmlich vereinbart werden.

Fraglich bleibt, ob der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer auch dann Home Office-Arbeit verlangen kann, wenn er durch behördliche Anordnung in Quarantäne versetzt wurde. Dann liegt keine Freistellungsentscheidung des Arbeitgebers vor, sondern eine objektive Unmöglichkeit des Arbeitnehmers, die Arbeitsleistung im Betrieb zu erbringen. Hier bleibt u.E. nur der Weg, dass der Arbeitgeber dem Arbeit-

nehmer die Home Office-Tätigkeit anbietet und Treu und Glauben gebieten, dass der Arbeitnehmer das Angebot annimmt. Ebenfalls aus dem Grundsatz von Treu und Glauben könnte man dann ableiten, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die Vergütung fortzuzahlen, wenn dem Arbeitnehmer die Fortsetzung der Arbeit im Home Office möglich und zumutbar ist.

Kann der Arbeitgeber Urlaubsnahme anordnen, wenn der Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt wird, wenn ihm empfohlen wird, zuhause zu bleiben oder wenn er an Covid-19 erkrankt ist?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber keinen Urlaub anordnen. Eine solche Anordnung wäre lediglich ein Vorschlag für die Urlaubsnahme durch den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer kann die vom Arbeitgeber vorgeschlagene Urlaubsnahme ablehnen.

Der Urlaubsanspruch verfällt aber regelmäßig am Jahresende und im Falle der Übertragung am 31. März des Folgejahres. Aktuell nähern wir uns dem 31. März. Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jetzt Urlaub anbietet, um die Corona-Pandemie-Zeit zu überbrücken und der Arbeitnehmer das Angebot nicht annimmt, verfällt der Resturlaubsanspruch für 2019 am 31. März 2020. Dies gilt allerdings nur für den Resturlaub für 2019. Bzgl. des Urlaubs für 2020 kann der Arbeitnehmer die Urlaubsnahme verweigern.

Lediglich dann, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund Kündigung oder Aufhebungsvertrag zum 31. März 2020 endet und die verbleibende Zeit gerade noch ausreicht, um den Urlaubsanspruch für 2020 (und ggf. den Resturlaubsanspruch für 2019) zu

erledigen, kann der Arbeitgeber die Urlaubsnahme anordnen.

Ist das Entgelt fortzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer lediglich deshalb zuhause bleiben will, weil er die Betreuung seiner Kinder sicherstellen will, die wegen der Schul- und Kita-Schließungen betreut werden müssen

Wenn es sich um wenige Tage handelt, darf der Arbeitnehmer zuhause bleiben und der Arbeitgeber muss die Vergütung nach § 616 BGB fortzahlen. Ausnahme: § 616 BGB ist durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag ausgeschlossen („abbedungen“).

Hinweis: auch hier sollte pragmatisch vorgegangen werden. Aus personalpolitischer Sicht bietet sich an, dass dem Arbeitnehmer die Arbeit im Home Office gestattet wird oder er bezahlten oder auch unbezahlten Urlaub nehmen kann, um die Betreuungszeit zu überbrücken.

Dr. Roman Frik
Rechtsanwalt
rf@vogel-partner.eu

Stefan Geppert
Rechtsanwalt
sg@vogel-partner.eu