

Corona – Fragen im Überblick

Wann dürfen sich Arbeitnehmer weigern, „wegen Corona“ zur Arbeit zu kommen, ohne selbst infiziert zu sein?

Weigern dürfen sie sich dann, wenn in dem Betrieb eine Infektion festgestellt wurde und dadurch konkrete Ansteckungsgefahr besteht. Natürlich muss auch nicht mehr zur Arbeit erschienen werden, wenn die Betriebsschließung behördlich angeordnet wird. Schließlich muss auch dann zu Hause geblieben werden, wenn Kontakt zu einem Infizierten bestand. Hier muss sich der Arbeitnehmer umgehend mit seinem Hausarzt in Verbindung setzen. Ansonsten ist ein „rein vorsorgliches Nichterscheinen“ nicht zulässig.

Wann ist ein Betrieb meldepflichtig?

Er muss sich an die Gesundheitsämter wenden, wenn er erfährt, dass einer seiner Mitarbeiter oder dessen Angehörige infiziert ist.

Muss der Arbeitnehmer bestimmte Schutzmaßnahmen, die der AG angeordnet hat, befolgen?

Ein klares Ja! Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht ist der sowieso Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird. Auch aus dem arbeitgeberseitigen Direktionsrecht (§ 106 GewO) zur Befolgung leitet sich die Pflicht zur Befolgung ab. Wenn ein Betriebsrat besteht, muss dieser den Maßnahmen zugestimmt haben (87 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 7 BetrVG).

Was muss der Arbeitgeber derzeit tun, um seiner Fürsorgepflicht nachzukommen?

Wie bereits oft gesagt: Das Austeilen von Masken oder Schutzanzügen ist nicht zu verlangen. Allerdings sollten die Arbeitnehmer über die Präventivmaßnahmen informiert werden, über ihre Pflicht zur sofortigen Mitteilung, wenn Kontakt zu einem Infizierten bestand, wenn Rückkehr aus einem Krisengebiet vorliegt.

Bei Mitarbeitern im Kundendienst sollte der AG zuvor durch einen Anruf bei dem Kunden klären, dass es im Haushalt keine Corona-Infizierten oder Quarantäne-Personen gibt.

Was ist mit Not-Einsätzen in Quarantäne-Haushalten?

Achtung, hier gibt es klare Anweisungen der Gesundheitsämter. Vor einem Einsatz dort bitte Kontakt mit dem zuständigen Gesundheitsamt aufnehmen und sich beraten lassen. Eine Liste der zuständigen Gesundheitsämter ist beigefügt.

Darf der Arbeitgeber Arbeitnehmer nach Hause schicken, weil die Kunden Aufträge stornieren?

Ja, das ist grundsätzlich möglich. Allerdings muss die vertraglich vereinbarte Vergütung auch für die Zeit der Freistellung geleistet werden (§ 615 BGB). In den Fällen, wo es geht, kann die Tätigkeit im Home-Office vom Arbeitgeber dann verlangt werden, wenn der Arbeitsvertrag eine solche Regelung vorsieht.

Kann der Arbeitgeber in diesen Fällen Kurzarbeit beantragen und anordnen?

Ja, wenn er dafür eine Rechtsgrundlage hat. Diese ergibt sich aus einem einschlägigen Tarifvertrag oder aus einer mit dem Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung oder dem jeweiligen Arbeitsvertrag.

Wenn durch den Arbeitsausfall 30 % der Arbeitnehmer betroffen sind, kann der Arbeitgeber schon nach den aktuellen Spielregeln Kurzarbeit beantragen. Bis Ende März gibt es im Baubereich noch das SaisonKUG. In den nächsten Tagen werden zudem die Voraussetzungen für die neue Corona-Kurzarbeit (10 % der Mitarbeiter betroffen) verabschiedet.

Muss der Arbeitnehmer der Kurzarbeit zustimmen?

Die Arbeitsagenturen fragen bei Kurzarbeit Folgendes: Wurde der Betriebsrat beteiligt (wenn einer besteht)? Sind geringfügig Beschäftigte betroffen? Diese haben keinen Anspruch! Und: Haben die Arbeitnehmer zugestimmt?

Wann ist keine ausdrückliche Zustimmung der Arbeitnehmer zur Kurzarbeit nötig?

Natürlich geht in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung vor - der Betriebsrat kann nicht durch einzelvertragliche Regelungen umgangen werden. In Betrieben ohne BR gilt:

- **Sanitär und Metall:** Kurzarbeitsanordnung **ohne Beteiligung des Mitarbeiters** möglich
- **Tischler:** **vorherige Anhörung** des Mitarbeiters
- **Elektro: vertragliche Vereinbarung** nötig: **MTV unter Nr. 8:** Kurzarbeit kann durch betriebliche Vereinbarungen mit einer Ankündigungsfrist von 5 Kalendertagen eingeführt werden. Zur Vermeidung von Entlassungen kann daher die regelmäßige Arbeitszeit für die gesamte Belegschaft oder für einzelne Betriebsabteilungen herabgesetzt werden (Kurzarbeit). Die Kürzung der Arbeitszeit kann dadurch erfolgen, dass volle Arbeitstage ausfallen oder die tägliche Arbeitszeit gekürzt wird.
- **Bau, Dachdecker, Maler:** bis zum 31.3.2020 unproblematisch: SaisonKUG , danach ist davon auszugehen, dass auch hier eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmern erforderlich ist, da sich dazu bislang keine ausdrücklichen Regelungen im TV finden. In der Anlage finden sich die Auszüge aus den Manteltarifverträgen und nochmal das Muster für die vertragliche Vereinbarung beigefügt.

Bei Friseuren, Bäckern, Fleischern fehlt ein ausdrücklicher Hinweis in den Tarifverträgen – was tun?

Hier müsste entweder im Vertrag die grundsätzliche Zulässigkeit der Kurzarbeit vereinbart worden sein oder aber sie muss jetzt zusätzlich vereinbart werden. Hier reicht die Vereinbarung wie folgt: *Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und er den Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt hat. Dabei ist gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von 4 Tagen einzuhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend entsprechend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung entsprechend reduziert wird.*

„Hiermit besteht zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Einigkeit, dass der Arbeitgeber mit einer Vorlaufzeit von 4 Tagen Kurzarbeit beantragen kann

Kann der Arbeitgeber verlangen, dass Arbeitnehmer „Corona-Urlaub“ nehmen?

Nein, Zwangsurlaub gegen den Willen des Arbeitnehmers geht nicht. Hier kommt es auf die gute Kommunikation im Betrieb an.

Kann der Arbeitgeber einseitig „Betriebsurlaub“ festlegen?

Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber Betriebsferien anordnen. Klare gesetzliche Vorgaben gibt es hierfür nicht, nach der Rechtsprechung sollten diese nicht länger sein als 2 Wochen und sollten mindestens ein halbes Jahr im Vorfeld angekündigt sein- zur Bewältigung der Corona-Krise also nicht wirklich geeignet.

Kann ein Arbeitnehmer, dessen Urlaubsreise wegen Corona ausfällt, verlangen, dass er stattdessen wieder arbeitet?

Urlaub wird vom AN beantragt und dann vom AG gewährt. Ein einmal gewährter Urlaub ist grundsätzlich in Anspruch zu nehmen. Nur nach Rücksprache mit dem AG kann dieser wieder rückgängig gemacht werden. Hier muss der AG natürlich im Blick haben, dass dann nicht alle AN geballt zum Jahresende ihren ausgefallenen Urlaub nachholen wollen. Auch hier kommt es wieder auf eine rechtzeitige Kommunikation an.

Welche Leistungen erhalten infizierte Arbeitnehmer?

Ist der Arbeitnehmer am Corona-Virus erkrankt und ist zugleich von den Behörden ein Beschäftigungsverbot angeordnet worden, muss der AG zwar keine Entgeltfortzahlung leisten – der AN hat einen Entschädigungsanspruch aus dem Infektionsschutzgesetz.

Allerdings ist der AG in den ersten 6 Wochen zur Auszahlung verpflichtet und kann sich dann die Entschädigung beim Gesundheitsamt zurückholen.

Gilt das auch für nicht infizierte, aber unter Quarantäne stehende AN?

Ja.

Was ist, wenn der Arbeitnehmer in ein Land reist, für das eine Reisewarnung bestand?

Wenn vor seiner Abreise bereits eine konkrete Reisewarnung für dieses Land bestand, kann ihm im Falle einer Infektion Verschulden vorgeworfen werden. In diesem Fall bestünde keine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Zur Ermittlung der offiziellen Risikogebiete:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html

Gibt es Erleichterungen bei der „Krankschreibung“, wenn eine Erkältung vorliegt?

Ja, als Maßnahme gegen die Ausbreitung des Corona-Virus dürfen Ärzte Patienten mit einer Erkältung jetzt auch befristet nach telefonischer Diagnose bis zu sieben Tage krankschreiben. Die Sondererlaubnis gilt vorerst für vier Wochen.

Schule/ KITA ist geschlossen. Die Eltern wollen bei ihren Kindern bleiben. Wie ist die Rechtslage?

Hier ist zu unterscheiden:

Wenn das eigene Kind nicht krank ist, haben die Eltern in den meisten Fällen, in denen die Geltung eines Tarifvertrags vereinbart ist, keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung. Dies ergibt sich daraus, dass in den Tarifverträgen idR § 616 BGB (vorübergehende Arbeitsverhinderung) ersetzt wurde durch konkretere Regelungen für Tage, an denen der Arbeitgeber zahlt, ohne dass der Arbeitnehmer arbeitet (z.B. Tod, Heirat).

Bei Geltung/ vertraglicher Inbezugnahme von folgenden Tarifverträgen besteht daher nach § 616 BGB kein Anspruch auf bezahlte Freistellung: **Bau, Dachdecker, Elektro, Maler, Metall, Sanitär, Tischler, Gebäudereiniger, Friseur, Bäcker, Fleischer, Kfz** (**Achtung dort allerdings § 9 Ziffer 3 für höhere Gewalt**)

Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht auch dann nicht, wenn in Arbeitsverträgen die Geltung des § 616 BGB wirksam ausgeschlossen wurde. Hier muss im Einzelfall auf die Vertragsgrundlagen geschaut werden. Richtig ist aber sicher, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesen Fällen über Überstundenabbau, Urlaub oder unbezahlten Urlaub verständigen sollten.

Wenn es Fälle geben sollte, in denen § 616 BGB greift (also, wenn die o.g. Tarifverträge nicht vereinbart wurden und wenn der Vertrag keine Regelung zur sogenannten Arbeitsverhinderung enthält) stellt sich die Frage, wie lange dann ein Fortzahlungsanspruch besteht ?

Hier führt die Auswertung von Rechtsprechung und Literatur nicht zu einem klaren Ergebnis. Es finden sich aber Hinweise, dass maximal eine Woche Entgeltfortzahlung angemessen ist – allerdings auch hier nur, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vorher nachgewiesen hat, dass er wirklich keine andere Betreuungsmöglichkeit für sein Kind hat.

Wenn das eigene Kind krank ist, besteht unter den bekannten Bedingungen Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse und ein Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Es kommt die Regelung des § 45 SGB V in Betracht (ärztliches Zeugnis, dass Betreuung erforderlich ist, keine andere Person im Haushalt vorhanden, Kind noch nicht 12 Jahre alt).

Wer haftet, wenn ich Aufträge wegen Corona nicht (fristgerecht) ausführen kann? Kunden drohen mit Schadenersatzforderungen?

In der Regel werden von unseren Betrieben keine ausdrücklichen „Fix-Termine“ vereinbart. Selbst wenn eine solche vorliegt (Einbau der Therme am 13.4.2020), käme es aus unserer Sicht bei der weiteren Prüfung eines Schadenersatzanspruchs darauf an, ob den Unternehmer bei der Fristüberschreitung ein Verschulden trifft. Ein Verschulden liegt nur

dann vor, wenn er die Fristüberschreitung zu vertreten hat. Wenn ihm das Arbeiten wegen massiven Ausfalls seiner Arbeitnehmer wegen Corona-Erkrankungen oder Betriebsstillegungen oder Materialmangel wegen durchbrochener Lieferketten nicht möglich ist, liegt kein persönliches Vertretenmüssen vor. Daher kein Anspruch auf Schadenersatz – etwas anderes gilt nur dann, wenn eine Vertragsstrafenvereinbarung getroffen wurde. Wenn die übliche Formulierung gewählt wurde (voraussichtlich in der 18. KW) liegt bei Fristüberschreitung erst recht kein Vertretenmüssen vor.

Wo bekomme ich Geld vom Land Niedersachsen für meine Einbußen wegen Corona?

Sobald wir hier Informationen haben, erhalten Sie diese- die Verordnungen und Richtlinien werden derzeit erstellt. Auf jeden Fall möglich sind derzeit Kredite über die KfW und die Absicherung durch Bürgschaften bei der Niedersächsischen Bürgschaftsbank.