



Rechtsanwalt Steffen Jahn

Corona und kein (arbeitsrechtliches) Ende?

In den letzten Monaten hat uns die Corona-Pandemie intensiv erfasst. Einige haben versucht, die Probleme zu verdrängen und zu verharmlosen. Bei anderen haben sich Angst und Verunsicherung breit gemacht.

Seit diesem Zeitpunkt hat sich für Betriebe aller Branchen – ebenso auch für Verwaltungen sowie Einrichtungen des Bildungs- und Gesundheitswesens – die Notwendigkeit gezeigt, eine systematische Arbeitsschutzpolitik zu realisieren, weil nur unter Wahrung dieser Grundsätze ein verantwortliches Hochfahren der verschiedenen Betriebe und Einrichtungen sowie eine Lockerung der bisherigen Maßnahmen möglich und vertretbar sind. Doch was ist eigentlich erlaubt und was nicht?

Im Krankheitsfall

Sollte man selbst von Covid-19 betroffen sein, so hat der behandelnde Arzt eine Meldepflicht an das zuständige Gesundheitsamt. Da oftmals dann von dem Betroffenen die berufliche Tätigkeit nicht fortgeführt werden kann, sieht § 56 Infektionsschutzgesetz einen Entschädigungsanspruch gegen das zuständige Bundesland vor, der sowohl Arbeitnehmern, als auch Selbstständigen zusteht. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den ausfallenden Verdienst im regelmäßigen Turnus nach der üblichen Fälligkeit zu zahlen; der gezahlte Lohn wird dem Arbeitgeber aber dann vom Land erstattet. Der Arbeitgeber fungiert insoweit als „Zahlstelle“ des Landes. Diese Bestimmungen ergänzen das arbeitsrechtliche System der Entgeltfortzahlung, das auf dem Nachweis der Arbeitsunfähigkeit aufbaut.

Wenn berufstätige Eltern ihr Kind / ihre Kinder, die an Covid-19 erkrankten, pflegen, gilt der Freistellungsanspruch aus § 45 Abs. 3 SGB V. Sie haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten Kindes der Arbeit fern

bleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Grundsätzlich findet § 616 BGB Anwendung. Dies bedeutet dem Grundsatz nach ein Anspruch auf bezahlte Freistellung.

Informationspflicht

Ein Arbeitnehmer, ist nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Auskunft über seinen Gesundheitszustand zu geben. Der Arbeitnehmer ist aber verpflichtet, die Anordnung des Gesundheitsamtes und die Zuordnung im Sinne des Infektionsschutzgesetzes mitzuteilen. Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber über die persönlichen Reiseaktivitäten zu informieren. Gehört aber die Region zum Risikogebiet, besteht eine Informationspflicht.

Bei Arbeitsunfähigkeit darf der Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht entgegennehmen. Zum Schutz der anderen Beschäftigten und Kunden kann er auch verpflichtet sein, möglicherweise ansteckende Beschäftigte nach Hause zu schicken. Hierzu müssen allerdings objektive Indizien vorliegen. Wird ein Arbeitnehmer nur wegen des Verdachts nach Hause geschickt, so besteht Anspruch auf Verzugslohn nach § 615 BGB. Liegt eine tatsächliche Erkrankung im Sinne des Infektionsschutzgesetzes vor, besteht ein Anspruch auf Verdienstausfall gemäß Infektionsschutzgesetz.

Ein Arbeitgeber darf aber keine Beschäftigten generell anweisen, eine ärztliche „Unbedenklichkeitsbescheinigung“ vorzulegen.

Dies ist immer noch eine höchstpersönliche Entscheidung jedes Mitarbeiters.

Betriebliche Schutzmaßnahmen

Die allgemeine Existenz einer Ansteckungsgefahr eines Virus durch die betriebliche Tätigkeit führt noch nicht zur Unmöglichkeit der Dienstleistung. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer grundsätzlich zur Arbeitsleistung verpflichtet sind. Stellen diese jedoch fest, dass Schutzmaßnahmen nicht getroffen werden oder noch nicht einmal eine Gefährdungsbeurteilung erstellt ist, können Beschäftigte die Arbeit nach § 273 BGB verweigern. In diesem Fall wäre der Arbeitgeber zur Entgeltzahlung verpflichtet.

Zwangsurlaub kann der Arbeitgeber auch in der heißen Phase der Covid-19-Welle nicht anordnen. Sollten Arbeitnehmer dennoch „nach Hause geschickt werden“, so hat trotzdem der Arbeitgeber auch ohne Arbeitsleistung den Lohn weiterzuzahlen. Viel wichtiger wäre es, wenn der Arbeitgeber, bei geringerem Arbeitsanfall Kurzarbeit beantragt. Die Voraussetzungen hierzu sind gerade wegen Covid-19 gesenkt worden. Ausgefallene Arbeitszeit muss auch später, bei steigender Konjunktur, nicht nachgearbeitet werden. Auch die Arbeit im Home-Office darf nicht einfach angeordnet werden. Eine Zustimmung des Einzelnen ist erforderlich. Eine Weisung des Arbeitgebers wäre nur dann möglich, wenn nach den bisher geltenden arbeitsvertraglichen Regelungen Home-Office vorgesehen war und der Arbeitgeber ein Weisungsrecht hat.

Sollten Sie Fragen zu diesem Thema haben, rufen Sie uns gerne an.