

Webinar

Arbeitsrecht im Pandemiefall – Rechte, Pflichten und Probleme

Simone Kempin & Gesa von dem Bussche
Justiziarinnen

bpa Arbeitgeberverband e.V.



Teil 1 Pflichten des Arbeitnehmers

Teil 2 Pflichten des Arbeitgebers

Teil 3 Vergütungsanspruch und Erstattungsansprüche

Teil 4 Risikomanagement / Vorbereitungsmaßnahmen

Teil 5 Fragen

ACHTUNG!

Einen Fall wie die Covid-19-Pandemie hat es noch nicht gegeben. Viele rechtliche Fragen haben sich daher so noch nie gestellt und lassen sich daher (noch) nicht eindeutig beantworten. Vieles muss im Einzelfall, notfalls gerichtlich, geprüft werden!

I. Pflichten des Arbeitnehmers

1. Kein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers
2. Vermeidung nicht notwendiger zwischenmenschlicher Kontakte, Befolgung der offiziellen Verhaltensempfehlungen zur Verlangsamung der Verbreitung (RKI)
3. Ausnahmsweise Mitteilungspflicht über konkrete Erkrankung bei Infektion mit Covid-19
4. Auskunft über Aufenthalt in Risiko-Gebieten / Kontakt mit Infizierten
5. Arbeitsverhinderung (z.B. durch Kinderbetreuung) so kurz wie möglich halten

II. Pflichten des Arbeitgebers

1. Kein Verdachtsfall / nachgewiesene Infektion im Unternehmen: Allgemeine Handlungsanweisungen bzgl. Verhalten / Hygiene
2. Verdachtsfall bzw. Infektion im Unternehmen: Information aller MA / Freistellung betroffener MA und deren Kollegen / Desinfektion der Arbeitsplätze
3. Rückkehrer aus Risikogebieten: Freistellung (14 Tage laut Empfehlung des RKI)
4. Aufklären, beruhigen, proaktiv kommunizieren, um Panik zu vermeiden und den innerbetrieblichen Zusammenhalt zu stärken
5. Fälle von Infizierten MA melden

III. Vergütungsanspruch und Erstattungsansprüche

1. Freistellung wegen konkreter Infektionsgefahr:

BGH 1978 zum Bundesseuchenschutzgesetz:
unverschuldete Ansteckungsgefahr stelle
Arbeitshindernis dar; Vergütungsanspruch aus
§ 616 BGB

ABER

möglicherweise andere Beurteilung im
Pandemiefall: objektives Leistungshindernis ≠
persönliche Verhinderung? Jedenfalls „nicht
erhebliche Zeit“ eng auslegen, wenige Tage

III. Vergütungsanspruch und Erstattungsansprüche

2. Freistellung vorsorglich gegen / ohne den Willen des AN:

Vergütungsanspruch bleibt erhalten
(Annahmeverzug des AG)

III. Vergütungsanspruch und Erstattungsansprüche

3. Behördliche Anordnung gegen AN (Quarantäne):

BGH: Tätigkeitsverbot **kann** Leistungshindernis nach § 616 BGB darstellen und entsprechend Anspruch auf Entgeltfortzahlung begründen, aber wohl nur wenige Tage

u.E. gut Argumentation **gegen § 616 BGB** möglich,

dann direkt

Entschädigungsanspruch des AN nach § 56 IfSG

III. Vergütungsanspruch und Erstattungsansprüche

Gem. § 56 Abs. 2 IfSG hat AG für längstens **6 Wochen** Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde ausbezahlen

i.H.d. **Netto-Arbeitsentgelts** (d.h. nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung)

Erstattungsanspruch des AG gegen die Behörde

Zuständig Landesbehörden (in Berlin
Senatsverwaltung für Finanzen)

Antrag auf Erstattung innerhalb von 3 Monaten!

III. Vergütungsanspruch und Erstattungsansprüche

3. Betreuung Dritter

Kann AN wegen Kita-/Schulschließung nicht arbeiten, fraglich, ob § 616 BGB einschlägig.

Persönliches Leistungshindernis? **Umstritten**

Wenn (+), nur für „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ (10 Tage), sonst entfällt Anspruch ganz

Insgesamt wohl eher (-), daher Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (§ 275 BGB) und **Entfallen der Vergütungspflicht** (326 Abs. 1 Satz 1 BGB)

III. Vergütungsanspruch und Erstattungsansprüche

4. Wegerisiko

Kann AN wegen allgemein angeordneter Maßnahmen (z.B. Einstellung ÖPNV) Arbeit nicht antreten →

Wegerisiko liegt beim AN, kein Vergütungsanspruch

III. Vergütungsanspruch und Erstattungsansprüche

5. Betriebsrisiko

- Kann AG wegen Auftragsmangel / zu vielen erkrankten MA den gesunden und arbeitswilligen AN nicht beschäftigen →

Betriebsrisiko liegt beim AG, Vergütungsanspruch bleibt bestehen

- Sonderfall: behördliche Betriebsschließung
Argument aus Sicht der Arbeitgeber: (-), da objektiver Verhinderungsgrund wegen allgemeiner Pandemie

Hinweis: In jedem Fall Antrag auf Entschädigung aus § 56 IfSG stellen.

III. Vergütungsanspruch und Erstattungsansprüche

Maßnahmen, um übermäßige Belastungen zu vermeiden:

- Abbau von Überstunden, AZK, Urlaub (kann nicht einseitig angeordnet werden)
- Vorsorgliche Antragstellung auf Entschädigung nach IfSG, aber **nach aktueller Rechtslage unwahrscheinlich**
- Betriebsferien? 3/5 Regelung beachten

III. Vergütungsanspruch und Erstattungsansprüche

Sache des Gesetzgebers, **Entschädigungen für von Betriebsschließungen** infolge der Corona-Krise betroffene Unternehmen und Betriebe einzuführen. Offenbar wird in der Bundesregierung die **Schaffung eines Entschädigungsfonds** diskutiert; der genaue Sachstand ist jedoch unbekannt

IV. Risikomanagement / Vorbereitungsmaßnahmen

- AN aktiv nach Urlaubsort befragen
- AN aktiv nach Verdachtsfällen/Infizierten im familiären/sozialen Bereich befragen
- Vertretungsregelungen und Zeichnungsbefugnisse prüfen und ggf. anpassen
- Alternative Berichtslinien definieren
- Erreichbarkeit für Kunden sicherstellen
- Pandemieplan aufstellen

V. Fragen

- Darf ich Überstunden anordnen?

ja (Notfallbesetzung); aber AZG beachten: 48 Std/Woche in 6 Monaten; darüber hinausgehend nur mit Genehmigung der zuständigen Aufsichtsbehörde für Arbeitsschutz
- Berlin und Niederbayern haben bereits Ausnahmen vom AZG per Allgemeinverfügung zugelassen. Danach darf die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden überschreiten.
- MA steckt im Ausland fest → Vergütungsanspruch entfällt, Wegerisiko
- Kann ich Urlaubsreisen meiner MA verbieten? (-)

V. Fragen

- Kann ich genehmigten Urlaub wieder streichen? Wohl eher (-)
- Darf ich Betriebsärztliche Untersuchung anordnen? Interessenabwägung, kann vorliegen bei berechtigtem Interesse des AG (besonderes Ansteckungsrisiko)
- Darf ich private Kontaktdaten abfragen, um MA kontaktieren zu können? (+), MA haben aber keine Mitteilungspflicht. Daten dürfen nur für festgelegten Zweck erhoben und genutzt werden und müssen nach Ende der Pandemie gelöscht werden.
- Darf ich meine MA in einem anderen Betrieb (-steil) einsetzen? Wohl (+), erweitertes Direktionsrecht

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Achten Sie auf Newsticker und
Newsletter für kommende Webinare**

