

Häufig gestellte arbeitsrechtliche Fragen zum Coronavirus (COVID-19)

Das derzeitige Coronavirus zieht eine Fülle von arbeitsrechtlichen Fragen nach sich. Derzeit häufen sich bei mir Anfragen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Ich möchte hier abstrakt die am häufigsten gestellten Fragen aufgreifen. DIE AUSFÜHRUNGEN ERSETZEN FREILICH KEINE RECHTSBERATUNG IM EINZELFALL UND SIND ABSTRAKTER NATUR.

Grundsätzlich gilt: Überstürzen Sie derzeit auch im Arbeitsverhältnis nichts und bewahren Sie Ruhe! Generell ist die Fülle von Arbeitsgesetzen nur begrenzt auf eine Pandemie des gegenwärtigen Ausmaßes vorbereitet! So, wie derzeit medizinische und organisatorische Fragen völlig offen sind und sich klare Prognosen verbieten, gibt es keine ultimative Klarheit zum Thema „Corona im Arbeitsrecht“!

Stand 20.03.2020

1. Kann mir mein Arbeitgeber wegen des Coronavirus einfach kündigen?

Sofern es sich nicht um einen „Kleinbetrieb“ (mit nicht mehr als 10 Arbeiter/innen) handelt und das Arbeitsverhältnis jeweils mindestens sechs Monate besteht, fällt der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes. Für eine Kündigung bedarf der Arbeitgeber - § 1 KSchG - eines „berechtigten Interesses“, mithin schlichtweg eines Grundes. Wenn nun der Arbeitgeber gewissermaßen „aus Panik“ vereinzelte Arbeitsplätze herauspicks und Kündigungen ausspricht, hätte dieser darzulegen und zu beweisen, dass die Kündigung **betriebsbedingt wirksam** ist. Vorzutragen hätte der Arbeitgeber eine unternehmerische Entscheidung, welche sich konkret auf den jeweiligen Arbeitsplatz auswirkt. Die Grundsätze einer betriebsbedingten Kündigung gelten hier wie auch „ohne Coronavirus“. Sofern der Arbeitgeber vereinzelte Kündigungen ausspricht, müsste er innerhalb der Belegschaft eine Sozialauswahl vornehmen, mithin den Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer/innen bestimmen und die allgemein geltenden Sozialkriterien (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflicht und auch Schwerbehinderung) in die Entscheidung einbeziehen. Eine Kündigung „wegen Corona“, im Rahmen derer die Kriterien einer betriebsbedingten Kündigung nicht berücksichtigt werden, wäre unwirksam. Auch gibt es wegen Corona im Gesetz kein „Sonderkündigungsrecht“ in dem Sinne, als dass gewissermaßen „Notstand“ Vorrang hätte.

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin muss im Falle einer Kündigung – wie in anderen Fällen auch – innerhalb von 21 Tagen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben.

Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, ist dieser ordnungsgemäß anzuhören, damit die Kündigung überhaupt wirksam sein kann, § 102 BetrVG.

Sofern es sich jedoch um einen „Kleinbetrieb“, also um einen solchen mit nicht mehr als 10 Arbeitnehmer/innen handelt, ist der Arbeitgeber berechtigt, Arbeitsverhältnisse ordentlich zu kündigen, ohne dass er einen Grund benötigt.

Sofern vorübergehende Betriebsstilllegungen nach dem Infektionsschutzgesetz anstehen, sind diese freilich nur vorübergehender Natur; eine Kündigung wegen Betriebsstilllegung ist freilich nur dann wirksam, wenn der Betrieb nicht nur vorübergehend, sondern **dauerhaft** stillgelegt wird, eben durch Aufgabe des Betriebes insgesamt oder zumindest einer organisatorischen Einheit des Betriebes (sog. Teilbetriebsstilllegung). Sofern eine Behörde auf Basis des Infektionsschutzgesetzes einen Betrieb vorübergehend schließt, ist diese vorübergehende Betriebsschließung nicht geeignet, automatisch eine wirksame betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen.

2. Kann ich von der Arbeit fernbleiben, weil Schulen und Kitas geschlossen sind? Ich habe niemanden für meine Kinder.

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unter den Voraussetzungen des § 616 BGB, also bei sog. „persönlicher Verhinderung“ dann fernbleiben darf, wenn er/sie **für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ohne Verschulden** an der Dienstleistung verhindert ist.

Der/die Arbeitnehmer/in muss also zunächst alles dransetzen, um anderweitig die Betreuung der Kinder, welche eben nun nicht in die Kita oder in die Schule geschickt werden können, zu gewährleisten. Besteht schlichtweg keine alternative Betreuungsmöglichkeit, wird ein Fall der unverschuldeten vorübergehenden Verhinderung zu bejahen sein. In Ungewissheit, wie lange Schulen und Kitas geschlossen bleiben, gilt eine solche Freistellung von der Arbeitspflicht aber nur für eine überschaubare Zeit. Abzuwarten bleibt, wo die Arbeitsgerichte hier bedingt durch das Coronavirus die zeitlichen Grenzen setzen werden. Für eine **verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit** ist nach § 616 BGB der Arbeitgeber sodann gar gehalten, das Gehalt weiterzuzahlen. Achtung; hier ist ein Blick in den Arbeitsvertrag und in etwaig geltende Tarifverträge von Nöten, da hierin die Norm des § 616 BGB ausgeschlossen oder eingeschränkt worden sein kann.

In jedem Fall ist also die Rücksprache mit dem Arbeitgeber angezeigt. Arbeitgeber sind freilich derzeit aus ethischen, nicht vornehmlich aus rechtlichen Erwägungen heraus gehalten, Verständnis für Eltern aufzubringen. Sofern man sich dahin verständigt, dass ein vorübergehender Zeitraum als Urlaub gilt, gilt wiederum im

Gegenzug freilich, dass das Gehalt für die Zeit des Urlaubs wie üblich weiterzuzahlen ist.

3. Was passiert, wenn mein Betrieb wegen Corona geschlossen wird?

Der Arbeitgeber trägt das „Betriebsrisiko“. Wenn der Betrieb wegen des Coronavirus auf behördliche Anordnung - etwa § 28 Infektionsschutzgesetz - geschlossen wird, ist der/die Arbeitnehmer/in ja arbeitsbereit. Der Arbeitgeber muss also das Gehalt weiterzahlen, Stichwort „Annahmeverzug“, § 615 BGB.

Nicht absehbar ist, ob die „Betriebsrisikolehre“ in der höchstrichterlichen Rechtsprechung anlässlich der Coronakrise Änderungen erfahren wird, wenn es zu Betriebsstilllegungen kommt. Hier kann ich meinerseits Mutmaßungen anstellen. Im Jahre 1983 hatte das Bundesarbeitsgericht die Betriebsrisikolehre beispielsweise eingeschränkt für die Fälle, in denen durch einen äußeren Umstand das Unternehmen wirtschaftlich so schwer getroffen wird, dass seine Existenz bei voller Lohnfortzahlung gefährdet wäre.

Der Arbeitgeber kann bei einer infektionsbedingten Betriebsstilllegung ggf. nach § 56 Infektionsschutzgesetz eine Entschädigung gegenüber dem Staat fordern.

4. Was passiert, wenn bei mir eine Coronavirus-Erkrankung festgestellt wird?

Sofern bei einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin eine Infektion mit dem Coronavirus festgestellt wird, ist der Arbeitnehmer **krankheitsbedingt arbeitsunfähig**. In diesem Falle gilt – wie bei einer „normalen“ Erkrankung auch – der Grundsatz, dass der Arbeitgeber nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz für die Dauer von sechs Wochen das Gehalt weiterzahlen muss. Dauert die Erkrankung sodann an, kann/muss der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Krankengeld bei der Krankenkasse beziehen.

5. Was passiert, wenn ich wegen Corona vorsorglich unter Quarantäne muss?

Geregelt ist dies in § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Der Arbeitnehmer kann für die Dauer von sechs Wochen die Fortzahlung des Gehalts beanspruchen. Der Arbeitgeber erhält entsprechende Beträge sodann im Wege der Entschädigung von der zuständigen Behörde erstattet.

6. Ich habe Angst vor dem Coronavirus. Darf ich zuhause bleiben?

Grundsätzlich gilt „nein“; wenn beim Arbeitnehmer/bei der Arbeitnehmerin keine Infektion festgestellt wird und der Betrieb geöffnet bleibt, reichen bloße „Bedenken“ im Zusammenhang mit der allgemeinen Corona-Situation nicht aus, um vom Arbeitsplatz fernzubleiben. Der Arbeitnehmer verliert bei unentschuldigtem Fernbleiben vom Arbeitsplatz zunächst seinen Entgeltzahlungsanspruch (§ 326 BGB). Überdies kann aber das unerlaubte Fernbleiben eine Abmahnung, ggf. sogar eine Kündigung rechtfertigen.

Auch, wenn ein Kollege / eine Kollegin „auffällig hustet“ oder insgesamt Unwohlsein äußert, besteht kein Anspruch auf Freistellung. Arbeitgeber sind gehalten, entsprechend dem Arbeitnehmerschutzgedanken innerbetrieblich die allgemein bekannten Vorsichtsmaßnahmen (Abstand vom Nächsten halten, auf Händeschütteln verzichten, regelmäßiges Händewaschen) anzuordnen.

Ich vermute, dass sich aber demnächst eine Rechtsprechung zum Thema „Coronaphobie“ entwickelt. Leidet ein Arbeitnehmer an förmlichen Angstzuständen, zum Arbeitsplatz zu gehen, ist wiederum dies ggf. ein eigenes Krankheitssymptom, welches eine Krankschreibung rechtfertigt. Womöglich reagieren Arbeitgeber hier empfindlich. Vor einer übereilten Krankschreibung sollte die Absprache mit dem Arbeitgeber zu Vorsichtsmaßnahmen intensiv geführt werden.

7. Darf der Arbeitgeber einfach Überstundenkonten abbauen?

Werfen sie zunächst einen Blick in den Arbeitsvertrag; gibt es hier eine Regelung zur Handhabung von Überstunden?

Wenn nein; der Überstundenabbau ist überhaupt nicht gesetzlich geregelt. Kurzum muss der Arbeitgeber im Rahmen des ihm zustehenden Weisungsrechts auch bei Überstundenabbau Billigkeitserwägungen anstellen. Ich vermute, dass sich in der Rechtsprechung wegen der Coronakrise diesbezüglich eine hohe Toleranzgrenze zu Gunsten der Arbeitgeber manifestiert. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, ist dieser aber zu beteiligen.

8. Darf mein Arbeitgeber wegen Corona einfach Urlaub anordnen?

Die Modalitäten der Urlaubsgewährung sind - wenn auch sehr allgemein verfasst - im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dringende betriebliche Erfordernisse stehen diesen ggf. entgegen.

Achtung; hier ist unbedingt ein verfrühter Konflikt mit dem Arbeitgeber zu vermeiden. Auch zum Thema „Urlaub wegen Corona“ darf ich vermuten, dass eine Fülle von Klageverfahren auf die Arbeitsgerichte zukommt. Bei der derzeitigen Pandemie vermute ich eine Rechtsprechung, welche die coronabedingte Ausnahmesituation

der Arbeitgeberschaft aufgreift. Mithin ist es durchaus möglich, dass der Arbeitgeber zumindest einen Teil des Urlaubs jetzt während der Coronakrise anordnen darf, auch ggf. in Gestalt eines Betriebsurlaubs. Bisher geltende Grenzen der Rechtsprechung zum Prozentsatz, wieviel Betriebsurlaub angeordnet werden darf, könnten kippen. In Unwissenheit, wie lange die derzeitigen Ausnahmezustände andauern, muss ein Arbeitnehmer durchaus damit rechnen, dass der wohlverdiente „Urlaub am Strand“ dieses Jahr ausfallen muss.

Nochmals Achtung; besteht ein Betriebsrat, muss dieser bei einer coronabedingten Betriebsstilllegung dem Zwangsurlaub der Belegschaft ggf. ausdrücklich zustimmen, § 87 I Ziff. 5 BetrVG.

9. Ich fühle mich krank, soll doch aber - wie es heißt - nicht sofort in die Arztpraxis gehen

Am 9.3.2020 haben sich die Kassenärztliche Bundesvereinigung und der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen darauf verständigt, dass bei „leichten Atemwegserkrankungen“ Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von Ärzten auch nach telefonischer Rücksprache ausgestellt werden können. Voraussetzung ist natürlich, dass die Symptome keinen Verdacht auf eine Infektion mit COVID-19 zulassen.

Achtung; diese Regelung kann sich sehr schnell wieder ändern. Am besten zunächst mit dem Arzt telefonisch Rücksprache halten!
