

Coronavirus (SARS-CoV-2 / Covid-19)

Information Nr. 4

13.03.2020



STADT BURGWEDEL

Der Bürgermeister

Coronavirus und arbeitsrechtliche Aspekte

Pflicht zur Arbeitsleistung der nicht erkrankten Beschäftigten

Die vordringlichste Frage der nicht erkrankten Beschäftigten ist regelmäßig, ob die Pflicht zur Arbeitsleistung bestehen bleibt, wenn sich die Gefahr der Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder durch Publikumskontakte am Arbeitsplatz erhöht. Dies ist zu bejahen. Den Beschäftigten steht kein allgemeines Leistungsverweigerungsrecht zu. Beschäftigte sind daher im Grundsatz weiterhin verpflichtet, ihren Arbeitsvertrag zu erfüllen und dem Direktionsrecht des Arbeitgebers Folge zu leisten. Die Anordnung von Überstunden und anderer Sonderformen der Arbeit ist im Rahmen der allgemeinen tarifrechtlichen Regelungen zulässig.

Verdacht auf Erkrankung eines Beschäftigten

Besteht bei einem Beschäftigten am Arbeitsplatz die begründete Besorgnis einer Infektion, wird der Arbeitgeber ein starkes Interesse daran haben, diesen Beschäftigten vorsorglich aus dem Dienst zu verweisen. Er kann, soweit arbeitstechnisch möglich, mit dem Beschäftigten eine Tätigkeit im Homeoffice absprechen oder den Beschäftigten im Rahmen seines Direktionsrechts von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung von der Vergütung freistellen.

Erkrankung von Beschäftigten

Ist ein Beschäftigter aufgrund einer eingetretenen Erkrankung infolge der Krankheit arbeitsunfähig, hat er nach den allgemeinen Regeln einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Betriebs(teil)schließungen

Unabhängig davon, aus welchen Gründen der Arbeitgeber die Schließung eines Betriebes, Betriebsteils bzw. einer Verwaltungseinheit anordnet, behalten die dortigen Beschäftigten, die arbeitsfähig (also nicht arbeitsunfähig) und arbeitsbereit sind, ihren Entgeltanspruch auch für den Zeitraum der Freistellung. Die wegen der Schließung ausgefallene Arbeitszeit muss durch die betroffenen Beschäftigten nicht nachgearbeitet werden. Die Zuweisung anderer Tätigkeiten außerhalb der geschlossenen Einrichtung im Rahmen der arbeitsvertraglichen Vereinbarung bleibt jedoch zulässig.

Um eine ersatzlose Freistellung der Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgelts zu verhindern, stellt sich die Frage, ob stattdessen Urlaub angeordnet werden kann. Nach der Rechtsprechung stellen rechtswirksam eingeführte (Teil-)Betriebsferien dringende betriebliche Belange i. S. d. § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG dar, hinter denen die individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zurückstehen müssen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass insoweit im Bereich des Personalvertretungsgesetzes von einem Mitbestimmungsrecht nach § 66 Abs. 1 Nr. 3 NPersVG

auszugehen ist, wonach – wenn keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter über die zeitliche Lage des Erholungsurlaubs erzielt werden kann – ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei der Festlegung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs besteht. Im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes bedarf die Einführung von Betriebsferien unzweifelhaft der Mitbestimmung.

Die Möglichkeit der Anordnung des Abbaus von Zeitguthaben, dass auf Basis einer Gleitzeitvereinbarung eigenverantwortlich aufgebaut worden ist, besteht dann, wenn sich der Arbeitgeber ein entsprechendes Recht in der betreffenden Dienstvereinbarung vorbehalten hat. Im Umkehrschluss ist die arbeitgeberseitige Anordnung dann ausgeschlossen, wenn dem Arbeitnehmer das Entscheidungsrecht über die Verwendung seines Zeitguthabens letztverantwortlich übertragen worden ist.

Beschäftigte in Quarantäne

Werden Beschäftigte unter Quarantäne gestellt oder wird den Beschäftigten gegenüber ein berufliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen, sind die Vorschriften des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) einschlägig.

§ 56 Abs. 1 IfSG bestimmt, dass derjenige, der als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausfall erleidet, eine Entschädigung in Geld erhält. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.

Bei Arbeitnehmern hat nach § 56 Abs. 5 IfSG der Arbeitgeber anstelle der zuständigen Behörde die Entschädigung zu leisten. Die Dauer der Zahlung durch den Arbeitgeber ist auf maximal sechs Wochen begrenzt. Der Arbeitgeber, der eine solche Entschädigung geleistet hat, hat gegenüber der zuständigen Behörde einen Erstattungsanspruch.

Abschließend weisen wir ergänzend daraufhin, dass die in vielen Publikationen derzeit bemühte Regelung des § 616 BGB durch § 29 Abs. 1 TVÖD (entspricht § 29 Abs. 1 TVöD-K bzw. § 30 Abs. 1 TV-Ärzte/VKA) abgedungen ist.