

Stichworte:

- ◆ Infektionsschutz
- ◆ Direktionsrecht
- ◆ Folgen einer Betriebsschließung
- ◆ Entgeltfortzahlung

Hinweise zu arbeitsrechtlichen Auswirkungen von Betriebsschließungen und weitere Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus

Sehr geehrte Damen und Herren,

die zunehmende Ausbreitung des Coronavirus hat die Nachrichtenlage in den vergangenen Wochen und Tagen geprägt. Inzwischen liegen auch in Deutschland Infektionsfälle vor. Teilweise ist beabsichtigt, Schulen und Kindergärten oder auch Teile der Verwaltung mit Publikumsverkehr zu schließen. Andere kommunale Einrichtungen sind bereits geschlossen. Es erscheint absehbar, dass weitere Einrichtungen auch anderer kommunaler Arbeitgeber betroffen sein werden. Die Anfragen zum richtigen Umgang mit betroffenen Beschäftigten haben insofern bei der Geschäftsstelle des KAV NW zugenommen.

Neben Fragestellungen des Infektionsschutzes für die Beschäftigten stellt sich in arbeitsrechtlicher Hinsicht insofern unter anderem auch die Frage nach dem richtigen arbeitgeberseitigen Umgang mit von einer Schließung betroffenen Beschäftigten und weiteren damit im Zusammenhang stehenden Fragestellungen.

Hierzu geben wir folgende Hinweise:

Direktionsrecht und grundsätzliche Pflicht zur Arbeitsleistung der nicht erkrankten Beschäftigten

Grundsätzlich bleibt - auch bei einer neuartigen Virus-Erkrankung, wie sie durch das Corona-Virus in Rede steht - die Pflicht der Beschäftigten zur Arbeitsleistung unberührt. Den Beschäftigten stünde also kein allgemeines Zurückbehaltungsrecht bzgl. ihrer Arbeitsleistung zu, weil sie z.B. auf dem Weg zu ihrem Arbeitsplatz oder aber durch Kontakte mit anderen am Arbeitsplatz potentiell einem Ansteckungsrisiko ausgesetzt sein könnten. Beschäftigte sind daher im Grundsatz weiterhin verpflichtet, ihren Arbeitsvertrag zu erfüllen und dem Direktionsrecht des Arbeitgebers Folge zu leisten.

Beschäftigte können also nicht einfach vorsorglich aus Angst vor Ansteckung auf dem Arbeitsweg oder im Betrieb bzw. in der Verwaltung selbstbestimmt

der Arbeit fernbleiben. Entsprechende Verstöße können arbeitsrechtlich geahndet werden.

Ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 Abs. 1 BGB kommt für Beschäftigte selbst dann nicht in Betracht, wenn diese aus dem Urlaub aus einer gefährdeten Region, für die z.B. eine entsprechende Reisewarnung bestanden hat, zurückkehren. Die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht kann es aber ggf. gebieten, dass ein Arbeitgeber bei erkennbaren Risiken Aufklärungs- oder andere Vorsichtsmaßnahmen durchführt, um möglichen Ansteckungsgefahren durch aus dem Urlaub zurückkehrenden Beschäftigten gegenzusteuern. Ggf. kann sich hier auch die Frage der Betriebsschließung stellen.

Betriebsschließung

Immer dann, wenn ein Arbeitgeber freiwillig aus Gründen der (Ansteckungs-) Vorsorge bzw. Fürsorge zum Schutz der Beschäftigten die Schließung eines Betriebes, Betriebsteils bzw. einer Verwaltungseinheit anordnet, behalten diejenigen dortigen Beschäftigten, die arbeitsfähig (also nicht arbeitsunfähig) und arbeitsbereit sind, ihren Entgeltanspruch auch für den Zeitraum der Freistellung.

Um ggf. eine Betriebsschließung zu vermeiden und die Arbeitsabläufe aufrecht zu erhalten, ist darauf hinzuweisen, dass ein Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des BAG in besonderen Situationen, wie z.B. Notfällen, berechtigt ist Überstunden einseitig anzuordnen. Die Beschäftigten wären aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Treuepflicht gehalten, insofern Arbeiten auch über das arbeitsvertraglich vereinbarte Maß anzunehmen.

Um z.B. Ansteckungen zu vermeiden, kann der Arbeitgeber im Übrigen Beschäftigte bei Verdacht auf eine Erkrankung unter Fortzahlung der Vergütung von der Pflicht zur Erbringung von Arbeitsleistungen freistellen; es läge insofern ein sachlicher Grund vor. Der Anspruch der Arbeitnehmer auf Beschäftigung würde hier zurückstehen.

Entgeltfortzahlung

Ist ein Beschäftigter aufgrund einer eingetretenen Erkrankung infolge der Krankheit arbeitsunfähig, hat er aufgrund Gesetz und Tarifvertrag einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Allerdings kommt ein Anspruch nur in Betracht, wenn kein Verschulden des Beschäftigten vorliegt (dies könnte z.B. zu bejahen sein, wenn er trotz einer bestehenden Reisewarnung des Auswärtigen Amtes wegen entsprechender Ansteckungsgefahr in ein Risikogebiet fahren würde).

Ein Arbeitgeber wäre insofern auch berechtigt zu fragen, ob sich ein Beschäftigter in einer gefährdeten Region aufgehalten hat. Der Auskunftsanspruch des Arbeitgebers wäre aber auf eine solche „Negativauskunft“ beschränkt. Der Beschäftigte müsste also nicht sagen, wo genau er seinen Urlaub verbracht hat.

Muss ein Betrieb, ein Betriebsteil oder eine Verwaltungseinheit aufgrund **behördlicher Anordnungen** des Infektionsschutzes zum Schutz vor einer Infektion vorübergehend geschlossen werden, trägt der Arbeitgeber dieses Betriebsrisiko. Die Beschäftigten behalten ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können bzw. dürfen - wenn und soweit einzelvertraglich bzw. kollektivrechtlich nichts Gegenteiliges geregelt ist. Abweichende Regelungen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes bestehen nicht.

Die wegen der Schließung ausgefallenen Arbeitszeiten müssen durch die betroffenen Beschäftigten nicht nachgearbeitet werden. Für die Fortzahlung des Entgelts ist es maßgeblich und zugleich ausreichend, dass die Beschäftigten arbeitsfähig und arbeitsbereit sind - der Arbeitgeber sie aber aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen. Zu solchen Gründen gehören auch von außen auf den Betrieb einwirkende Umstände, die sich für den Arbeitgeber als höhere Gewalt darstellen - was auch für behördliche Anordnungen aus Gründen des Infektionsschutzes gilt, die zu einem Arbeitsausfall infolge Schließung führen.

Freilich kann der Arbeitgeber im Rahmen des Direktionsrechts (soweit dem nicht spezifische einzelvertragliche Regelungen entgegenstehen) anstelle einer Freistellung bezüglich der von der Schließung einer Einrichtung betroffenen Beschäftigten einen anderweitigen (gleichwertigen) Arbeitseinsatz anordnen, etwa in einem anderen (nicht geschlossenen) Bereich des Betriebes bzw. der Verwaltung oder (soweit dies einzelvertraglich bzw. über Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen geregelt ist) auch im Rahmen von Homeoffice bzw. Mobile Working.

Die Anordnung von betrieblichem (Zwangs)Urlaub für die Zeit bzw. Teilzeiträume der Schließung erscheint - da Urlaub aus Erholungsgründen durch die Beschäftigten selbstbestimmt in Anspruch genommen werden kann - demgegenüber rechtlich problematisch. Möglich ist zur Kompensation von Arbeitsausfall in den betroffenen Bereichen im Rahmen der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes allerdings - wie oben angesprochen - die Anordnung von Überstunden für Beschäftigte anderer Bereiche.

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche von infizierten und unter Ansteckungsverdacht stehenden Beschäftigten sind in § 56 Infektionsschutzgesetz (IFSG) geregelt. Bekanntlich erhält derjenige, der als Ansteckungsverdächtiger oder Krankheitsverdächtiger Beschäftigungsverboden nach dem Infektionsschutz unterliegt eine Entschädigungsleistung (vgl. § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz i.V.m. § 31 Satz 2 IFSG. Nach § 56 Abs. 5 IFSG) hat der Arbeitgeber in diesen Fällen jedoch regelmäßig erst einmal für den Zeitraum der Entgeltfortzahlung die Entschädigung anstelle der Behörde auszuzahlen. Der Arbeitgeber hat gegenüber der Behörde dann einen Erstattungsanspruch.

(Anmerkung: Für die Beschäftigten gäbe es nach der Neuregelung des § 56 IFSG keine Erstattung - dies nochmals als Klarstellung zu unserem Newsletter NL 021-20 zum Thema Masernschutz [dort in Erl. 9] -, wenn diese durch Inanspruchnahme der Schutzimpfung oder anderen Maßnahmen der Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthalts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätten vermeiden können).

Wenn und soweit zur Thematik weitere Fragestellungen auftreten bzw. neue Erkenntnisse vorliegen sollten, werden wir ergänzend berichten. Für konkrete Anfragen zur Thematik stehen Ihnen unsere Referenten der Geschäftsstelle gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Bernhard Langenbrinck