

Klare Regeln in der Krise

Das Coronavirus hat große Auswirkungen auf den Arbeitsalltag von Unternehmen. Das **Arbeitsrecht** sieht Regelungen für viele Situationen vor. Was Einrichtungen beachten müssen.

Das Coronavirus verunsichert nicht nur die Bevölkerung, sondern stellt auch Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor große Herausforderungen. In Einrichtungen der Kranken-, Alten- und Behindertenhilfe ist Homeoffice nur für wenige Mitarbeiter eine Option. Gerade Pflegekräfte müssen vor Ort sein. Für Arbeitgeber stellt sich deshalb die Frage, wie sie mit den Herausforderungen der Corona-Krise auch im Hinblick auf die Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten umgehen sollen.

Infektionsrisiko reduzieren

Gerade Pflegeeinrichtungen müssen erhöhte Hygienestandards einhalten. Meistens können sie Infektionsgefahren besser reduzieren als andere Arbeitgeber, da es zu ihrer alltäglichen Arbeit gehört. Zusätzlich zu den Basismaßnahmen aktualisiert das Robert Koch-Institut derzeit in kurzen Abständen seine ergänzenden Empfehlungen zu Hygienemaßnahmen. Als zusätzliche Prävention sollten Einrichtungen beispielsweise Maßnahmen zur Reduzierung des Besucherverkehrs, die Einschränkung von Dienstreisen und die Schaffung oder Modifikation von Möglichkeiten der Handdesinfektion überdenken. Mitarbeitenden in der Verwaltung könnten sie Homeoffice ermöglichen. Arbeitgeber müssen bei der Einführung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes außerdem darauf achten, die Arbeitnehmervertretung entsprechend zu beteiligen. Für Arbeitnehmer gilt, dass allein die Sorge vor einer Infektion nicht dazu berechtigt, dem Arbeitsplatz fern zu blei-

ben. Möchte ein Arbeitnehmer sich keinem Infektionsrisiko aussetzen, so kann er dies nur in Abstimmung mit seinem Arbeitgeber tun und dafür zum Beispiel Urlaubstage, Überstundenabbau oder eine unbezahlte Freistellung nutzen.

Arbeitgeber erhalten Erstattung

Ist ein Arbeitnehmer am Coronavirus erkrankt, so ist er arbeitsunfähig und fällt unter das Entgeltfortzahlungsgesetz. Wurde einem Arbeitnehmer ein behördliches Tätigkeitsverbot oder Quarantäne angeordnet, etwa weil ein Verdachtsfall vorliegt, so kann er seiner Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung, ohne arbeitsunfähig zu sein, nicht nachkommen. Das Entgeltfortzahlungsgesetz findet in solchen Fällen keine Anwendung. Nach dem Infektionsschutzgesetz erhält ein Betroffener für die ersten sechs Wochen jedoch seinen Verdienstausfall in voller Höhe und ab der siebten Woche eine Erstattung in Höhe des Krankengeldes. Der Arbeitgeber erhält auf Antrag eine Erstattung seiner Zahlung. Eine Erstattung kommt allerdings nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber nicht aus einem anderen Grund verpflichtet ist, die Vergütung fortzuzahlen. Einer Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) zufolge muss der Arbeitnehmer vergütet werden, wenn sich eine unverschuldete Verhinderung der Arbeitsleistung auf eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ beschränkt und diese Regelung nicht im Arbeits- oder Tarifvertrag ausgeschlossen ist. Wann eine solche nicht erhebliche Zeit vorliegt, ist im Einzelfall umstritten.

Von vergleichbarer Bedeutung ist die Frage, wie mit Arbeitnehmern umzugehen ist, die der Arbeit fernbleiben müssen, weil wegen des Coronavirus Schule oder Kita geschlossen sind und keine andere Betreuung für ihr Kind zur Verfügung steht. Betroffene Eltern müssen kurzfristig für eine andere Betreuungsmöglichkeit sorgen. Ist hingegen nur ein Elternteil berufstätig, muss das nicht berufstätige Elternteil das Kind betreuen. Ein Verhinderungsgrund läge hier nicht vor. Sind Arbeitnehmer wegen der Betreuungsnotwendigkeit verhindert, sollten einvernehmliche Lösungen gesucht werden, um das Arbeitsverhältnis für die Zeit nach der Corona-Krise nicht unnötig zu belasten.

André Spak

ist Rechtsanwalt, Steuerberater und Fachanwalt für Arbeitsrecht der Solidaris Unternehmensgruppe in Münster.
aspak@solidaris.de

Christian Klein

ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht der Solidaris Unternehmensgruppe in Köln.
c.klein@solidaris.de