

Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt.
Sämtliche Personenbezeichnungen gelten geschlechterunabhängig.

Arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus

I. Was muss der Arbeitgeber beachten?

1. Eigenmächtige Praxisschließung des Praxisinhabers

Schließt der Praxisinhaber von sich aus die Praxis, beispielsweise, weil eine große Zahl von Arbeitnehmern erkrankt ist oder wegen einer Vielzahl von Terminabsagen, trägt dieser nach § 615 S. 3 BGB grundsätzlich das sogenannte Betriebsrisiko. Dazu gehören alle Umstände, welche die Arbeitsleistung und damit deren Annahme durch den Arbeitgeber aus Gründen unmöglich machen, die im betrieblichen oder außerbetrieblichen Bereich liegen mit der Folge, dass das Arbeitsentgelt weiterhin geschuldet wird.

a) Darf der Praxisinhaber Erholungsurlaub und Freizeitausgleich anordnen?

Bei der zeitlichen Gewährung von Urlaub sind gem. § 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) die Wünsche des Arbeitnehmers grundsätzlich zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) sind dringende betriebliche Gründe solche Umstände, die in der betrieblichen Organisation, im technischen Ablauf, der Auftragslage und ähnlichen Umständen ihren Grund haben. Liegt ein solcher dringender betrieblicher Grund, der z. B. in einer Unterbesetzung wegen eines besonders hohen Krankenstandes begründet sein kann vor, kann der Arbeitgeber 3 / 5 des Jahresurlaubs für Betriebsfreien festlegen¹.

Soweit arbeitsvertraglich keine Regelung vorhanden ist, unterliegt die einseitige Anordnung zum „Abbau von Überstunden“ dem Direktionsrecht des Arbeitgebers². Nach § 106 der Gewerbeordnung (GewO) kann der Arbeitgeber Inhalt, Zeit und Ort der Arbeitsleistung näher bestimmen. Allerdings muss die Freistellung mit Blick auf § 315 Abs. 3 BGB nach billigem Ermessen erfolgen. Das heißt, der Arbeitgeber hat auch hier auf die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers an der Planbarkeit seiner Freizeit Rücksicht zu nehmen³.

Wichtig! Zu beachten ist deshalb, dass sowohl bei Festlegung des Urlaubs als auch bei der einseitigen Anordnung von „Überstundenabbau“ gewisse Ankündigungsfristen durch den Arbeitgeber einzuhalten sind. Das Gesetz kennt diesbezüglich keine starren Fristen und auch die Rechtsprechung lässt belastbare Entscheidungen zu einer angemessenen Vorlaufzeit vermissen. Vielmehr kommt es immer auf die vorherrschenden Umstände des Einzelfalles an. Es besteht also die Gefahr, dass bei einer zu kurzfristigen Anordnung die Urlaubsansprüche und/oder der Überstundenabbau nicht wirksam angeordnet werden mit der Konsequenz, dass die Ansprüche weiterhin bestehen bleiben.

Wurde der gesamte Jahresurlaub bereits genommen, bevor der Betriebsurlaub festgelegt wurde, trägt der Arbeitgeber das Wirtschaftsrisiko⁴ mit der Folge, dass auch hier die Pflicht zur Entgeltfortzahlung bestehen bleibt, auch wenn eine Beschäftigung nicht erfolgen kann. Gleiches gilt grundsätzlich auch dann, wenn der Urlaub vor Festlegung der Betriebsferien zwar noch nicht in Anspruch genommen aber bereits genehmigt wurde. Die Genehmigung kann

¹ BAG Beschluss vom 28.07.1981, AZ 1 ABR 79/79.

² LAG Rheinland Pfalz vom 19.11.2015, AZ 5 Sa 342/15.

³ BAG Urteil vom 15. 02. 2012, 7 AZR 774/10.

⁴ BAG Urteil vom 07.12.2005, 5 AZR 534/04.

regelmäßig nicht widerrufen werden. Ist eine nachträgliche Änderung beabsichtigt, bedarf es vielmehr einer entsprechenden Vereinbarung zwischen beiden Parteien. Eine Ausnahme macht das BAG nur dann, wenn es sich um zwingende Notwendigkeiten handelt, die keinen anderen Ausweg zulassen⁵. Ob dies der Fall ist, bedarf letztlich einer gerichtlichen Entscheidung.

b) Darf der Praxisinhaber unbezahlten Urlaub anordnen?

Im Gegensatz zum Erholungsurlaub, bei dem Urlaubsentgelt durch den Arbeitgeber zu zahlen ist, stellt der unbezahlte Urlaub eine vom Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Freistellung von der Arbeit, jedoch ohne Fortzahlung der Bezüge dar. Eine einseitige Anordnung ist nicht möglich.

c) Ist die Anordnung von Kurzarbeit möglich und wann besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld

Da der Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Beschäftigung hat, bedarf es für die Einführung der Kurzarbeit einer besonderen Rechtsgrundlage. Als solche kommt § 19 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) in Betracht, der im Falle der Gefahr einer Massenentlassung die Zulässigkeit von Kurzarbeit regelt. Fehlt es an einer solchen gesetzlichen Grundlage, kann die Kurzarbeit mangels tarifvertraglicher oder betrieblicher Vereinbarung nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers oder durch eine wirksame Änderungskündigung eingeführt werden⁶.

Der Durch die Kurzarbeit eingetretene Arbeitsentgeltsausfall soll den betroffenen Arbeitnehmern zumindest teilweise durch das Kurzarbeitergeld (KUG) ausgeglichen werden.

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht gemäß §§ 95 f. SGB III unter folgenden Voraussetzungen:

- Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls mit Entgeltsausfall nach § 96 Abs. 1 SGB III
Damit ein Arbeitsausfall erheblich ist, muss er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Überdies muss er vorübergehend und nicht vermeidbar sein. Zusätzlich müssen im jeweiligen Kalendermonat mindestens 1/3 der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltsausfall von jeweils mehr als 10 % ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sein.
- Vorliegen der betrieblichen Voraussetzungen
Diese ist erfüllt, wenn die Praxis mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt (§ 97 S. 1 SGB III)
- Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen
Die persönlichen Voraussetzungen richten sich nach § 98 Abs. 1 SGB III und sind erfüllt, wenn die Arbeitnehmer nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Tätigkeit fortsetzen, eine solche aus zwingenden Gründen aufnimmt sowie das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder aufgelöst hat.
- Anzeige des Arbeitsausfalls
Der Arbeitsausfall ist bei der zuständigen Agentur für Arbeit durch den Arbeitgeber anzuzeigen. Die Anspruchsvoraussetzungen sind dabei darzulegen und glaubhaft zu machen (§ 99 Abs. 1 S. 4 SGB III).

d) Kann der Praxisinhaber Überstunden auch einseitig anordnen, um den Mitarbeiterausfall zu kompensieren?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Überstunden ohne ausdrückliche arbeitsvertragliche Regelung nicht durch sein Direktionsrecht einseitig anordnen. Dieses bezieht sich nämlich nur

⁵ BAG Urteil vom 19.12.1991, 2 AZR 367/91.

⁶ Schaub/Linck, Arbeitsrechtshandbuch, 18. Auflage 2019 § 47 Rn. 8.

auf die im Arbeitsvertrag festgelegten Pflichten des Arbeitnehmers⁷. Eine Ausnahme besteht allerdings bei Notfällen im Sinne von existenzgefährdenden Ereignissen, die für den Arbeitgeber im regelmäßigen Betriebsablauf weder vorhersehbar noch planbar waren. Die arbeitsvertragliche Treuepflicht des Arbeitnehmers verpflichtet diesen dann zur Ableistung von Überstunden.⁸

e) Wie muss sich der Praxisinhaber im Falle einer Infektion oder eines Infektionsverdachts verhalten?

Besteht ein konkreter Verdacht oder besteht bereits eine Infektion eines Mitarbeiters, sollte eng mit der zuständigen Gesundheitsbehörde zusammengearbeitet werden. Das Coronavirus stellt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 bzw. 5 i.V.m. § 6 Abs. 1 S. 1 und § 7 Abs. 1 S. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) i. V. m. der Verordnung über die Ausdehnung der Meldepflicht eine meldepflichtige Krankheit, auch bei Verdachtsfällen dar. Insofern besteht für den Arbeitgeber auch ein Auskunftsrecht, ob sich die Arbeitnehmer in einem Risikogebiet oder an einem Ort mit erhöhter Ansteckungsgefahr aufgehalten haben. Zu beachten ist allerdings, dass dieses Recht auf eine „Negativauskunft beschränkt ist, so dass die Auskunft lediglich mit „ja oder nein“ zu beantworten ist.

2. Angeordnete Maßnahmen durch Gesundheitsbehörden

Auch die zuständigen Gesundheitsbehörden können notwendige Maßnahmen nach dem IfSG zu treffen. So kann z. B. bei Krankheitsverdächtigen die berufliche Tätigkeit nach § 31 IfSG untersagt bzw. Quarantäne angeordnet werden. In diesen Fällen räumt § 56 Abs. 1 IfSG eine Entschädigung in Geld ein. Diese bemisst sich nach § 56 Abs. 2 S. 1 IfSG nach dem Verdienstausfall. Nach § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG hat der Arbeitgeber längstens für sechs Wochen die Entschädigung an Stelle der zuständigen Behörde zu zahlen. Nach § 56 Abs. 5 S. 2 IfSG hat er auf Antrag einen Erstattungsanspruch gegen die Behörde.

II. Was müssen Arbeitnehmer beachten

1. Dürfen Arbeitnehmer eigenmächtig zu Hause bleiben?

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Die Angst vor einer Ansteckung (z. B. auf dem Weg zur Arbeit oder im Kontakt mit anderen) entbindet den Arbeitnehmer nicht davon, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Eigenmächtiges Fernbleiben vom Arbeitsplatz, ohne dass tatsächlich eine Arbeitsunfähigkeit besteht, könnte arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Gleiches gilt für Auszubildende. Auch diese dürfen die Mitarbeit in der Praxis aus Angst vor einer eventuellen Ansteckung nicht verweigern und können, den erforderlichen Ausbildungsstand vorausgesetzt, grundsätzlich auch weiterhin bei der Behandlung von Patienten eingesetzt werden.

2. Was gilt für den Fall, dass keine Betreuungsmöglichkeit für Kinder besteht?

Sollten die Behörden Kindertagesstätten oder Schulen aufgrund der Virusgefahr schließen, führt dies nicht grundsätzlich nicht dazu, dass betroffene Arbeitnehmer ihrer Arbeit fernbleiben können. Ob in einer solchen Konstellation ein Fall der vorübergehenden Verhinderung vorliegt, der gemäß § 616 BGB den Entgeltfortzahlungsanspruch grundsätzlich fortbestehen ließe, ist umstritten. Die Gründe der Arbeitsverhinderung müssen dafür gerade in der Person des Betroffenen liegen. Zum einen wird die Auffassung vertreten, Eine Kita- und oder

⁷ BAG, Urteil vom 12.12.1984 - 7 AZR 509/83.

⁸ BAG, Urteil vom 27. 2. 1981 - 2 AZR 1162/78.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 18.12.2014, 5 TaBV 7/14.

Schulschließung, die mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig betrifft, zähle nicht dazu.⁹ Nach anderer Auffassung liegt ein persönlicher Hinderungsgrund bei der Schließung einer Kindertagesstätte vor. Es wird argumentiert, dass sich in einem solchen Fall kein Alltagsrisiko realisieren würde, was jeden Arbeitnehmer treffen könne, vielmehr sei das besondere Risiko der Personensorge betroffen. Die Eltern blieben nicht deshalb ihrer Arbeit fern, weil der Kindergarten geschlossen sei, sondern weil sie ihrer Elternpflicht nachkommen und für ihr Kind sorgen müssten¹⁰. Folgt man dieser Auffassung, ist Voraussetzung, dass keine andere Betreuungsperson für eine angemessene Betreuung Sorge tragen kann. Zusätzlich ist für den Erhalt des Vergütungsanspruchs erforderlich, dass sich der Verhinderungsgrund nur auf einen „nicht erheblichen Zeitraum bezieht“ Auch sollte geprüft werden, ob der Anspruch nicht durch den Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde. Zusammenfassend empfiehlt sich daher in einem solchen Fall das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen.

2. Was ist für den Fall, dass der öffentliche Personenverkehr eingestellt wird?

Der Arbeitnehmer trägt das Wegerisiko. Es liegt in seinem Verantwortungsbereich rechtzeitig am Arbeitsplatz zu erscheinen. Unentschuldigtes Fehlen kann zu einer Kürzung des Arbeitsentgelts sowie zu Abmahnungen führen.

Rechtsabteilung der ZKN

⁹ Preis, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 2019, § 615 Rn. 3.

¹⁰ ¹⁰ Schaub/Linck, Arbeitsrechtshandbuch 18. Auflage 2019, § 97 Rn. 13.