



Building a better
working world

Coronavirus (Covid-19)

Das Wichtigste zum Arbeitsrecht

Was gilt für Unternehmen und Arbeitnehmer?

Februar 2020

EY Law.

Die Zahl der mit dem Coronavirus infizierten Menschen steigt weiter rasant an. Bundesgesundheitsminister Jens Spahn spricht vom Beginn einer Epidemie. Hans-Werner Sinn, ehemaliger Präsident des Ifo-Instituts, regt an, über die Einführung eines Kurzarbeitergeldes zu diskutieren.

Mit der weiter fortschreitenden Verbreitung stellt sich immer häufiger die Frage, wie mit dem Virus im arbeitsrechtlichen Alltag umzugehen ist. Die Angst vor Ansteckung ist groß, viele Unternehmen haben bereits umfangreiche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz wie die Beschränkung von Dienstreisen oder Meetings getroffen. Die mittel- und langfristigen wirtschaftlichen Folgen sind bisher nur zu erahnen.

Neben Themen, die auch bei der jährlichen Grippewelle oder sonstigen Erkrankungen eine Rolle spielen, gibt es beim Coronavirus einige Besonderheiten, die wir in diesem Alert beleuchten wollen.

► Kann der Arbeitgeber Arbeitnehmern den Zugang zum Betrieb verweigern?

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer einen Beschäftigungsanspruch und benötigen dafür Zugang zum Betrieb. Eine Ausnahme besteht nur, wenn besondere Gründe vorliegen und der Arbeitgeber den Zugang verweigern muss, um die restlichen Arbeitnehmer vor einer Ansteckung zu schützen. Davon wird man ausgehen können, wenn sich Arbeitnehmer in Risikogebieten aufgehalten haben. Jedoch kann der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer nicht für eine unbegrenzte Zeit aussperren. Hierbei wird man auf die Inkubationszeit (14 Tage) als zulässigen Rahmen abstellen müssen.

► Ist der Betriebsrat bei Betretungsverboten zu beteiligen?

Nein, der Betriebsrat darf nur bei Fragen der Ordnung des Betriebes, also dem „Wie“, mitbestimmen. Sofern es sich allerdings um das „Ob“ der Arbeit handelt, ist der Betriebsrat nicht zu beteiligen. Etwas Anderes könnte bei Zugangskontrollen (z.B. mit Temperaturmessung) gelten.

► Besteht ein Vergütungsanspruch bei Betretungsverbot?

Bei Ausspruch eines Betretungsverbots kommt der Arbeitgeber in Annahmeverzug und muss die Vergütung weiterzahlen. Hier bietet es sich an, soweit wie möglich Home-Office-Regelungen zu nutzen. Sollte der Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt sein, gelten die allgemeinen Regeln zur Entgeltfortzahlung.

► Was passiert, wenn der Bahn- und Nahverkehr eingestellt wird?

Das Risiko des Arbeitsweges liegt in der Sphäre des Arbeitnehmers. Ein Vergütungsanspruch besteht in diesem Fall nur für die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer tatsächlich seine Arbeitsleistung erbringt. Soweit umsetzbar, kann Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office gewährt werden.

Wie können wirtschaftliche Folgen aufgefangen werden?

- Anordnung von Überstundenabbau und Kurzarbeit bei Lieferengpässen, sofern dies kollektivrechtlich oder arbeitsvertraglich möglich ist.
- Bei einer Betriebsschließung muss in der Regel die Vergütung weitergezahlt werden.
- Verhandlung einer Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit, um möglichst kurzfristig auf die weiteren Entwicklungen reagieren und die Folgen wirtschaftlich abfangen zu können.



► Was passiert, wenn Schulen und Kindergärten geschlossen werden?

In diesem Fall haben Arbeitnehmer das Recht, zu Hause zu bleiben, wenn keine andere Betreuungsmöglichkeit für ihre Kinder besteht. Für einen begrenzten Zeitraum (ca. 5 Tage) besteht grundsätzlich ein Entgeltfortzahlungsanspruch. Die Entgeltfortzahlung ist aber oft in Tarif- oder Arbeitsverträgen ausgeschlossen - dann greift das Kinderkrankengeld der Krankenkassen.

► Dürfen Arbeitnehmer ohne Einverständnis zu Hause bleiben?

Nein, grundsätzlich nicht. Ohne betriebliche Vereinbarung läge darin grundsätzlich eine Pflichtverletzung.

► Kann der Arbeitgeber Reisen in sogenannte „Gefährdungsländer“ anordnen?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber auch in Zeiten des Coronavirus Geschäftsreisen anordnen. Jedoch kann die Anordnung einer Dienstreise in ein Gefährdungsland unverhältnismäßig sein, beispielsweise, bei Vorliegen von Vorerkrankungen oder erheblichem Ansteckungsrisiko.

► Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber aufgrund der Virusgefahr?

Den Arbeitgeber treffen Fürsorgepflichten. Er hat daher geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen zu ergreifen. Insofern sollte er beispielsweise Desinfektionsmittel bereitstellen und technische Möglichkeiten als Alternative zu physischen Meetings schaffen (z.B. Videokonferenzen).

► Welche Folgen hat eine Quarantäne auf die Vergütung?

Die Anordnung einer Quarantäne stellt eine behördliche Maßnahme dar, die ein Beschäftigungsverbot beinhaltet. Ein Vergütungsanspruch besteht in diesem Fall auch bei bloßem Verdacht einer Ansteckung nicht. Es besteht aber ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz. Das gilt grundsätzlich auch, wenn Gesundheitsbehörden einen Betrieb schließen.

Sind Sie vorbereitet?

In vielerlei Hinsicht ist der Umgang mit dem Coronavirus nicht von dem Umgang mit anderen Krankheitswellen wie der jährlichen Grippewelle zu unterscheiden. Aufgrund des zu erwartenden Ausmaßes und der möglichen wirtschaftlichen Folgen können aber weitreichendere Maßnahmen erforderlich sein.

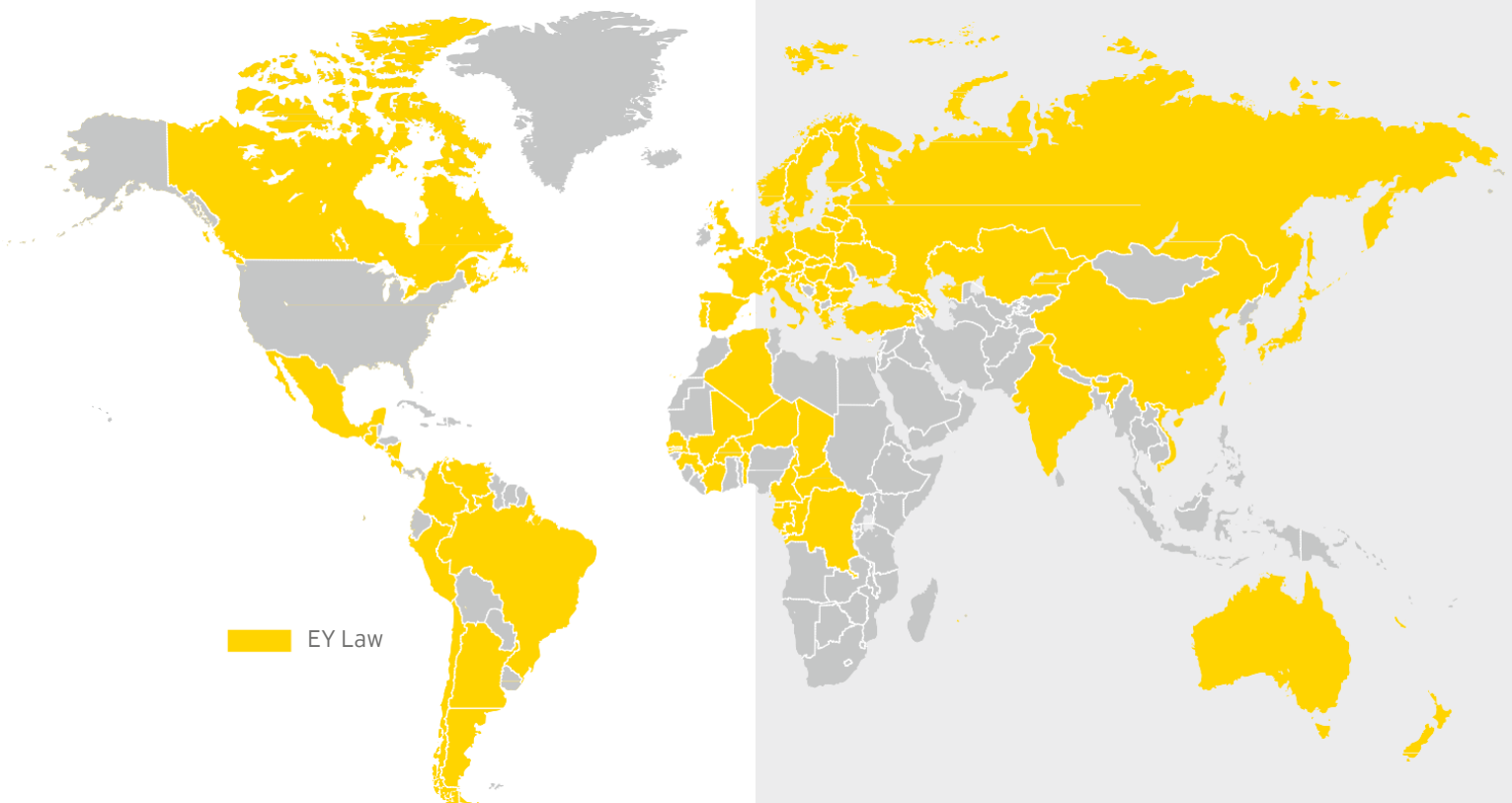
Die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter ist ein hohes Gut, welches es zu schützen gilt. Insofern sollten Vorkehrungen getroffen werden, dass sowohl Ihre Belegschaft als auch Ihr Unternehmen die Herausforderungen des Coronavirus meistern.

Warum EY der beste Partner für diese Herausforderung ist

Gerne diskutieren wir mit Ihnen in einem persönlichen Gespräch,

- ▶ wie mit den konkreten unmittelbaren Folgen des Coronavirus in Ihrem arbeitsrechtlichen Alltag umgegangen werden kann
- ▶ und wie Sie ggf. die wirtschaftlichen Folgen von Lieferengpässen und Einschränkungen im Betrieb auffangen können.

Sprechen Sie uns jederzeit gerne an!



Kontakt



Dr. Karsten Umnuß

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner, Head of Employment Law
Telefon +49 89 14331 22220
Mobil +49 160 939 22220
Fax +49 89 14331 17508
karsten.umnuß@de.ey.com



Dr. Marko Loose

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner
Telefon +49 89 14331 27955
Mobil +49 160 939 27955
Fax +49 89 14331 17508
marko.loose@de.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Die globale EY-Organisation im Überblick

Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einem sprichwörtlichen Kundenservice. Unser Ziel ist es, Dinge voranzubringen und entscheidend besser zu machen – für unsere Mitarbeiter, unsere Mandanten und die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch „Building a better working world“.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter www.ey.com.

In Deutschland ist EY an 21 Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

© 2020 Ernst & Young Law GmbH
Rechtsanwaltsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
All Rights Reserved.

ED None

Unsere Newsletter - Wir halten Sie up to date Law-Newsletter und -Veranstaltungen

Wir veröffentlichen regelmäßig juristische Newsletter und organisieren Konferenzen und Veranstaltungen, um unsere Mandanten über Trends, aktuelle Entwicklungen und anstehende Ereignisse zu informieren. Neben unseren Fachseminaren laden wir unsere Mandanten auch zu ausgewählten kulturellen Veranstaltungen ein.

Kontakt:

karsten.umnuß@de.ey.com

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität; insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young Law GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden.

www.de.ey.com