

S.916 **Corona-Krise: Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers und ihre Grenzen**

Verfügbarkeit menschlicher Arbeitskraft schlagartig und kurzfristig auf die Probe gestellt

Prof. Dr. Tim Jesgarzewski *

Das Coronavirus (SARS-CoV-2) hält Deutschland und die Welt in Atem. Jeder einzelne Betrieb und die diese führenden Unternehmen und Konzerne sind erkennbar mindestens kurz- und mittelfristig vor ganz erhebliche Herausforderungen in Bezug auf die Aufrechterhaltung der Geschäftsabläufe gestellt. Der Faktor Mensch rückt inmitten aller bisherigen Diskussionen um die Schlagworte wie Industrialisierung 4.0 und Digitalisierung wieder in den Fokus. Drehte sich die arbeitsrechtliche Diskussion bis vor kurzem noch um Fragen wie etwa Arbeitszeiterfassung oder Befristungsmöglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, muss jetzt ad hoc der unmittelbare Gesundheitsschutz in einer zuvor nicht gekannten Dimension gewährleistet werden. Dies bedeutet für Arbeitgeber eine besondere Herausforderung. Das medizinisch ausgesprochene Gebot eines weitestmöglichen Ausschlusses zwischenmenschlicher Begegnungen und der Bedarf von Arbeitskraft am Arbeitsplatz mit der Folge entsprechender menschlicher Interaktionen stehen in einem offensichtlichen Widerspruch.

Eine Kurzfassung des Beitrags finden Sie hier.

I. Die Verantwortung des Arbeitgebers für den Geschäftsbetrieb und die Arbeitnehmer

Innerhalb des Spannungsfelds möglichst geringer zwischenmenschlicher Begegnung einerseits und dem Bedarf an Arbeitskraft am Arbeitsplatz andererseits müssen Arbeitgeber im Rahmen der arbeitsgesetzlichen Vorgaben ihrer Verantwortung für den Geschäftsbetrieb und die Arbeitnehmer gleichermaßen gerecht werden. Dabei haben sie verschiedene Handlungsmöglichkeiten mit harten rechtlichen Grenzen, aber auch Gestaltungsoptionen. Dies alles wird unmittelbar vor dem Hintergrund der bisherigen Erkenntnisse erfolgen müssen, die derzeit keineswegs als vollständig oder auch nur befriedigend zu bezeichnen sind.

Reaktion vor dem Hintergrund unvollständiger Erkenntnisse

S.917

Es handelt sich bei der durch das Coronavirus ausgelösten Erkrankung um eine niedrigschwellig übertragbare Infektion der Atemwege, die sich grippeähnlich durch Husten, Schnupfen oder Fieber zeigt und zumeist mild verläuft. Da noch kein Impfstoff zur Verfügung steht, kann eine Verbreitung momentan nur durch eine Einschränkung persönlicher Kontakte aufgehalten werden, um Übertragungen zu verhindern.

Niedrigschwellige Übertragung des Virus

* Prof. Dr. Tim Jesgarzewski, Fachanwalt für Arbeits-, Familien- und Verkehrsrecht, Bremen.

Praxistipp:

Arbeitgeber sollten (mindestens) darauf hinwirken, dass Arbeitnehmer jeden Körperkontakt zueinander unterlassen und ein größtmögliches Maß an Hygiene durch Händewaschen und Oberflächenreinigung eingehalten wird. Da solche Maßnahmen unmöglich vollständig und flächendeckend überwacht werden können, sind Arbeitnehmer dringend und fortlaufend mit Erinnerungen und Appellen zu konfrontieren. Dies geht quantitativ ganz erheblich über andere Bereiche des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung hinaus.

II. Die rechtliche Situation des Arbeitnehmers in der Krise

Die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber, die aus einzelvertraglichen und tarifvertraglichen Regelungen resultieren, sind natürlich auch in der Krise zu beachten und ggf. zu modifizieren.

1. Krankheit des Arbeitnehmers

Der vermeintlich einfachste Fall liegt in einer Erkrankung eines Arbeitnehmers an dem Coronavirus. Hier gilt zunächst nichts anderes als bei jeder anderen krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit auch. Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung gehindert, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bis zur Dauer von sechs Wochen (§ 3 EFZG). Arbeitgeber werden durch diese gesetzgeberische Entscheidung an der Sicherung des Lebensunterhalts eines Arbeitnehmers zeitlich begrenzt verpflichtet. Die Aufteilung des Risikos Krankheit zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und den sodann zuständigen Krankenkassen folgt einer grundsätzlichen Entscheidung des Gesetzgebers, so das Bundesarbeitsgericht (vgl. BAG, Urteil v. 12.12.2001 - 5 AZR 255/00, NWB JAAAB-94283).

Anspruch des AN auf Entgeltfortzahlung

Arbeitgeber stehen über den Einzelfall des erkrankten Arbeitnehmers hinaus jedoch vor der Herausforderung, dass sich vor der Kenntnis über die Erkrankung des konkreten Arbeitnehmers bereits eine Übertragung auf einen oder mehrere andere Arbeitnehmer vollzogen haben könnte. So könnte eine Infektion anderer Arbeitnehmer bereits vorliegen, ohne dass sich bei diesen bereits Symptome gezeigt hätten. Es ist daher je nach Einzelfall abzuwägen, wie mit den Arbeitskollegen des erkrankten Arbeitnehmers umzugehen ist. Insoweit ist auch zu beachten, ob öffentlich-rechtliche Vorgaben nach dem Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz? IfSG) gegenüber dem Betroffenen ausgesprochen wurden.

Umgang mit Arbeitskollegen in der Abwägung

Hinweis:

Eine persönliche Entscheidungsfreiheit von Arbeitskollegen eines erkrankten Arbeitnehmers, aufgrund einer eigenen Risikoabwägung den Arbeitsplatz nicht mehr aufsuchen zu wollen, besteht nicht. Weder ist einem Arbeitnehmer die Erbringung der Arbeitsleistung in einem solchen Fall unmöglich noch hat er ein andersartiges Leistungsverweigerungs- oder Zurückbehaltungsrecht.

2. Öffentlich-rechtliche Sonderregelungen

Anders können die Dinge liegen, wenn ein nicht erkrankter Arbeitnehmer persönlich von einer behördlichen Maßnahme betroffen ist. Wird seitens der zuständigen Behörde eine Quarantänean-

Quarantäneanordnung oder Tätigkeitsverbot

S.918 ordnung oder ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen, dürfte darin ein nur vorübergehender in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund (vgl. § 616 BGB) liegen.

Hinweis:

In dieser Situation bleibt der Arbeitgeber während der Dauer des vorübergehend bestehenden Verhinderungsgrundes zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Ungeklärt ist indes die Dauer dieser Verpflichtung. In Ermangelung vergleichbarer Fälle kann für die Beurteilung dieser Frage derzeit nicht auf eine gesicherte Rechtsprechung zurückgegriffen werden. Sachnah erscheint jedoch die Begrenzung auf einen Zeitraum von längstens sechs Wochen, welcher der o. g. Grundwertung des Gesetzgebers für die Verteilung des Risikos bei Krankheit entspricht (dahingehend BGH, Urteil v. 30.11.1978 - III ZR 43/77, juris).

Zu beachten ist, dass § 616 BGB im Einzelfall arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich abbedungen sein könnte. Arbeitgeber sollten insoweit den jeweiligen Einzelfall in den Blick nehmen und ggf. den Arbeitnehmer auf das Bestehen öffentlich-rechtlicher Entschädigungsmöglichkeiten für einen Verdienstausschlag nach dem Infektionsschutzgesetz hinweisen.

§ 616 BGB ggf. abbedungen

3. Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes

Kommt es aufgrund von Einschränkungen des öffentlichen Personennahverkehrs oder anderen externen Hindernissen zu Erschwernissen für den Arbeitnehmer, seinen Arbeitsplatz zu erreichen, geht dies nicht zulasten des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer trägt das sog. Wegerisiko. Daran ändern auch besondere externe Umstände nichts. Der Arbeitnehmer hat das Wegerisiko auch dann zu tragen, wenn ihn kein Verschulden trifft. Erscheint ein Arbeitnehmer nicht zur Arbeit, weil er den Arbeitsweg aufgrund mangelnder Transportmöglichkeiten nicht zurücklegen konnte, verwirkt er daher seinen Entgeltanspruch.

Wegerisiko trägt der AN

Praxistipp:

Auf die Darlegung darüber hinausgehender Sanktionsmöglichkeiten wie Ermahnung, Abmahnung oder gar Kündigung sollte an dieser Stelle verzichtet werden. Hierfür wird auf die jeweiligen Umstände des Einzelfalls zu schauen sein.

4. Familiärer Betreuungsbedarf

Der Ausfall von Schulunterricht und die vorübergehende Schließung von Kindertagesstätten oder sonstiger Einrichtungen für Kinder ist inzwischen Realität. Dies kann für Arbeitnehmer zu einer nicht lösbaren Betreuungssituation führen. Zwar werden oftmals kommunale Notlösungen angeboten. Es kommt praktisch aber dennoch vor, dass Arbeitnehmer die Betreuung von Kindern nicht gewährleisten können und daher der Arbeit fernbleiben müssen.

Schulausfall und Kita-Schließung

Dies kann in Ausnahmefällen tatsächlich zu einer Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung führen. Das BAG (Urteil v. 21.5.1992 - 2 AZR 10/92, NZA 1993 S. 115) hat hierzu bereits ausgeführt, dass der Arbeitnehmer von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung befreit ist, wenn ihm der Nachweis eines Betreuungsnotstands gelingt. Grds. würde damit auch der Entgeltanspruch entfallen, wobei sich aus § 616 BGB wiederum (s. bereits II, 2) eine Ausnahme ergeben könnte. Auch hier ist jedoch zu beachten, dass die persönlichen Verhinderungsgründe nur unter

Ggf. Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung

engen Voraussetzungen von der Rechtsprechung anerkannt werden und es bisher noch keine vergleichbaren Fallgestaltungen gegeben hat. Es muss abgewartet werden, ob die Rechtsprechung in den vorgenannten Fällen von einer vorübergehenden Verhinderung ausgehen und insoweit einen Gleichlauf mit bisher entschiedenen Konstellationen eines vorübergehenden Pflegebedarfs von Kindern oder nahen Angehörigen annehmen wird (zur Gesamthematik z. B. LAG Düsseldorf, Urteil v. 20.3.2007 - 3 Sa 30/07, www.justiz.nrw.de).

S. 919

Praxistipp:

Im konkreten Einzelfall und in der Beratungssituation sollte vonseiten des Arbeitgebers der Versuch einer einvernehmlichen Lösung mit dem Arbeitnehmer unternommen werden. Hierzu wird auf die untenstehenden Lösungsansätze (III, 3) verwiesen.

III. Die rechtliche Situation des Arbeitgebers in der Krise

Der Arbeitgeber hat in der aktuellen Situation sowohl seine Fürsorgepflichten für die beschäftigten Arbeitnehmer im Blick zu behalten als auch – mittels seines Weisungsrechts – die Arbeitsorganisation „kreativ“ zu gestalten.

1. Vorsorgemaßnahmen des Arbeitgebers

Im besten Fall gelingt es dem Arbeitgeber durch präventive Maßnahmen im Betrieb, die Arbeitnehmer vor einer Infektion mit dem Coronavirus wirksam zu schützen. Das dürfte praktisch allerdings nahezu unmöglich sein. Gleichwohl trifft den Arbeitgeber im Rahmen seiner wohlverstandenen Fürsorgepflicht die Aufgabe, dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer einen größtmöglichen Raum zu geben.

Größtmöglicher Gesundheitsschutz

Das Arbeitsschutzrecht und die Unfallverhütungsvorschriften gelten in ihrer Gesamtheit zunächst völlig unabhängig von einer konkreten Gefahrenlage. Auf die grundsätzlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze soll daher hier nicht mehr eingegangen werden. Der Arbeitgeber sieht sich im Hinblick auf das Coronavirus einer zunächst dauerhaften und potenziell alle Arbeitnehmer gleichermaßen treffenden Gefahrenlage ausgesetzt. Es sind daher präventive Maßnahmen für das Verhindern einer Infektion zu treffen. Den Arbeitgeber trifft die Pflicht, Arbeitnehmer soweit wie möglich von Kontakten zu anderen auszuschließen. Wie das konkret erfolgt, ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalls zu bewerten. Allgemein lässt sich sagen, dass

Präventive Maßnahmen zur Verhinderung einer Infektion

- etwa im Schichtbetrieb Übergabekontakte beim Schichtwechsel durch Pufferzeiten auszuschließen sind;
- für alle Arbeitsplätze ein gesteigertes Reinigungserfordernis gilt, welches insbesondere Oberflächen und Gerätschaften betrifft, die von verschiedenen Arbeitnehmern berührt werden;
- Arbeitgeber darüber hinaus alle Besprechungen, Sitzungen oder gar Reisetätigkeiten zu untersagen haben.

Hinweis:

Hier ist ein größtmöglicher Einsatz von technischen Hilfsmitteln geboten, um persönliche Begegnungen auszuschließen oder zumindest auf ein nicht abstellbares Mindestmaß zu reduzieren. Den Arbeitgeber trifft dabei eine umfassende Hinweis- und Unterweisungspflicht.

2. Betriebsfortführung vs. Fürsorgepflicht

Wie bereits einleitend ausgeführt, stehen sich vor dem Hintergrund der Risiken einer Corona-Infektion die Schutzpflichten für die Gesundheit des Arbeitnehmers und das Interesse des Arbeitgebers an einer Aufrechterhaltung der betrieblichen Abläufe gegenüber. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers als Ausprägung seiner Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis (§ 241 Abs. 2 BGB) verlangt von ihm die Umsetzung der soeben (III, 1) beschriebenen Maßnahmen, die sich je nach den konkreten Umständen des Einzelfalls ergeben werden. Um den betrieblichen Ablauf noch zu gewährleisten, sollte der Arbeitgeber deshalb über die genannten Maßnahmen hinausgehen und Arbeitsplätze soweit wie möglich in das häusliche Umfeld verlagern (Homeoffice). Es kann sogar geboten sein, Teile des Betriebs vorübergehend zu schließen oder die Tätigkeit insgesamt einzustellen.

Gewährleistung des Betriebsablaufs

Gesetzliche Regelungen für derartige Maßnahmen bestehen nicht. Insbesondere für zu treffende Entscheidungen einer (Teil-)Betriebsschließung ist daher auf die Grundsätze des Annahmeverzugs und der Betriebsrisikolehre zurückzugreifen. Den Arbeitgeber trifft danach grds. die Verpflichtung zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts, so dass auch hier unbedingt versucht werden sollte, möglichst eine Vielzahl individueller Lösungen mit einzelnen Arbeitnehmern zu treffen.

Annahmeverzug und Betriebsrisikolehre

3. Anordnung von Homeoffice, Freistellung und Zwangsurlaub

Der Arbeitgeber hat ein allgemeines Weisungsrecht (§ 106 GewO). Danach kann er Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzlichen Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.

Weisungsrecht des AG

a) Arbeiten im Homeoffice

Zur Infektionsprävention ist es weniger erforderlich, den Inhalt der Arbeitsleistung zu verändern als den Arbeitsort und die zeitliche Dauer zu modifizieren. Die beste Möglichkeit, den konkreten Arbeitnehmer und seine Arbeitskollegen zugleich vor einer Virusverbreitung zu schützen, ist die Abschirmung der einzelnen Arbeitskollegen voneinander. Die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice sollte deshalb soweit irgend möglich befördert werden. Dazu bedarf es allerdings einer grundsätzlichen Bereitschaft der Arbeitnehmer. Die Erfahrung zeigt, dass eine solche vielfach vorhanden ist.

Abschirmung der Arbeitnehmer voneinander

Hinweis:

Es ist zu beachten, dass der Arbeitgeber dies nicht anweisen darf, wenn der Arbeitsort – wie zumeist – vertraglich fixiert ist. Etwas anderes kann sich in einem solchen Fall zwar aus einem

Zu neuen Arbeitsformen Gerlach/Gödicke, NWB 50/2019 S. 3710

gleichfalls vereinbarten Versetzungsvorbehalt ergeben (s. etwa BAG, Urteil v. 28.8.2013 - 10 AZR 569/12, NWB MAAAE-51083). Die Bestimmung des Arbeitsorts in die Wohnung des Arbeitnehmers dürfte aber gegen den Willen des Arbeitnehmers auch dann nicht möglich sein, so dass eine einvernehmliche Regelung erforderlich ist.

Für das Arbeiten im Homeoffice sollte der Arbeitgeber alle erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen und zudem alle datenschutzrechtlichen Vorgaben berücksichtigen. Sichere Verbindungen und Zugriffsmöglichkeiten auf Unternehmensdaten sowie der Ausschluss von arbeitnehmerseitigem Missbrauch sind stets notwendig, um Arbeitsplätze im Homeoffice darstellen zu können. In diesem Zusammenhang sollten alle Möglichkeiten genutzt werden, um schnellstmöglich zu einer tatsächlichen Umsetzung zu gelangen.

Zurverfügungstellen
aller nötigen Arbeits-
mittel

Puchelt, NWB 26/2019
S. 1915

b) Freistellung bei laufenden Bezügen

Will der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freistellen, dürfte dies grds. eher nicht auf Widerstand des Arbeitnehmers stoßen, denn das Arbeitsentgelt ist unverändert weiterzuzahlen. Es dürfte eher fernliegend sein, dass der Arbeitnehmer sich unter Rückgriff auf sein allgemeines Persönlichkeitsrecht auf die Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB) beruft, um weiter seiner Tätigkeit nachgehen zu können (grds. zur Beschäftigungspflicht BAG, Urteil v. 9.4.2014 - 10 AZR 637/13, NWB VAAAE-67258).

S. 921

c) Unbezahlter Urlaub

Anders liegen die Dinge jedoch, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmer in einen unbezahlten Urlaub oder eine unbezahlte Freistellung schicken möchte. Dies ist ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht möglich. Der Arbeitgeber kann seine Hauptpflicht aus dem Arbeitsvertrag zur Zahlung des Entgelts nicht einseitig suspendieren (BAG, Urteil v. 6.9.2006 - 5 AZR 703/05, NWB RAAAC-32307). Er ist daher auf die Entwicklung einvernehmlicher Lösungen mit dem Arbeitnehmer, einer Arbeitnehmergruppe oder der gesamten Belegschaft angewiesen. Um derartige Modelle auszuhandeln, muss indes der jeweilige Einzelfall betrachtet werden, so dass an dieser Stelle keine grundsätzlichen Lösungen dargelegt werden können.

Zustimmung des AN
erforderlich

Der Arbeitgeber sollte jedoch im Blick haben, dass ihn die grundsätzliche Vergütungspflicht trifft. Er trägt das sog. Betriebsrisiko (vgl. § 615 BGB) und damit das Risiko eines Arbeitsausfalls (BAG, Urteil v. 23.9.2015 - 5 AZR 146/14, NWB UAAAF-66052). Obwohl eigentlich der Grundsatz „Arbeit gegen Vergütung“ den Kern eines Arbeitsvertrags ausmacht, sieht das Gesetz hiervon zwei wesentliche Ausnahmen vor: Ist der Arbeitnehmer arbeitsbereit und bietet seine Arbeitskraft vertragsgemäß an, schuldet der Arbeitgeber auch die Vergütung. Ob er die Arbeitsleistung tatsächlich annimmt, spielt hierfür keine Rolle. Daran ändert auch der Fürsorgegedanke zur Prävention von Corona-Infektionen nichts. Obwohl der Arbeitgeber ohne eigenes Verschulden seine Belegschaft nicht beschäftigen kann, bleibt er zur Vergütung verpflichtet.

AG trifft Vergütungs-
pflicht

Hinweis:

Die Zuweisung des Betriebsrisikos an den Arbeitgeber geht soweit, dass auch ein Beschäftigungshindernis aufgrund behördlicher Entscheidungen den Arbeitgeber trifft (s. dazu bereits II, 2).

4. Betriebsschließung als Worst-Case-Szenario

Die vorgenannten Grundsätze gelten auch für den Fall, dass der gesamte Betrieb vorübergehend eingestellt werden muss. Kann der Arbeitgeber die betrieblichen Abläufe überhaupt nicht mehr aufrechterhalten, muss er unternehmerisch abwägen, ob eine Betriebsschließung zur Senkung von Sachkosten oder anderer Verpflichtungen in Betracht kommt. Auch hier gilt, dass der Arbeitgeber sich von der Pflicht zur Leistung der Vergütung nicht einseitig befreien kann. Er ist daher darauf angewiesen, durch individuelle oder kollektivrechtliche Vereinbarungen Abhilfe zu schaffen.

Vergütungspflicht bleibt bestehen

Hinweis:

Möglicherweise existieren beim Arbeitgeber kollektivrechtliche Regelungen wie etwa Arbeitszeitkonten, die für ihn auch einseitige Möglichkeiten zur Reduzierung bestehender Stundenguthaben beinhalten. In jedem Fall ist der Arbeitgeber in erheblichem Maße darauf angewiesen, mit seiner Belegschaft einvernehmliche Regelungen zu treffen.

5. Freiwillige Vereinbarungen mit Arbeitnehmern oder Betriebsräten

Die beste Möglichkeit zur Begegnung der gegenwertigen Corona-Krise liegt in einer einvernehmlichen Begegnung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder der Betriebs- und Tarifparteien. Arbeitnehmer und ihre Interessenvertreter sollten den Ernst der Lage genauso erkennen wie die Seite der Unternehmer und losgelöst von grundsätzlichen Interessengegensätzen ein überdurchschnittliches Maß an Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zeigen. Dies muss gar nicht auf unmittelbare finanzielle Zugeständnisse gerichtet sein, sondern kann sich bereits in einer Langzeitverschiebung von Arbeitszeiten niederschlagen.

Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen gefragt

Auch die bereits dargelegten Maßnahmen zu einer Verlagerung des Arbeitsplatzes in das Homeoffice und ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Selbstkontrolle im hygienischen und sozialen Bereich dürften positive Wirkungen im erheblichen Ausmaß zeigen. Diese Punkte sind dabei vollständig auch auf den privaten Bereich übertragbar, obwohl die Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers dort selbstredend nicht hineinreichen.

S. 922

Rückgriff auf bewährte Konzepte

Praxistipp:

Vonseiten des Arbeitgebers sollte versucht werden, auch in der Personalpraxis auf bereits bewährte Konzepte wie z. B. die Entgeltumwandlung in Zusatzurlaub o. Ä. zurückzugreifen, um die Personalkosten insgesamt im Rahmen des Möglichen gestalten zu können.

6. Kurzarbeit

Zur Verhinderung des Eintritts einer schnellen und erheblichen Steigerung der Arbeitslosenzahlen hat der Gesetzgeber das Instrument der Kurzarbeit geschaffen. Dieses diente in der Vergangenheit, zuletzt in erheblichen Umfang im Rahmen der Finanzkrise um das Jahr 2008 herum, zur Abmilderung konjunktureller Abschwünge. Es kann jedoch auch zur Bewältigung der Corona-Krise herangezogen werden.

Der Gesetzgeber hat hier in einem Schnellverfahren das sog. Arbeit-Von-Morgen-Gesetz am 13.3.2020 beschlossen. Es ist am 14.3.2020 in Kraft getreten (BGBl 2020 I S. 493). Damit soll die

Möglichkeit der Einführung von Kurzarbeit und der damit verbundene Bezug von Kurzarbeitergeld für die betroffenen Arbeitnehmer erleichtert werden. Das Gesetz enthält befristete Verordnungsermächtigungen für die Bundesregierung, die auf eine kurzfristige Absenkung der Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld gerichtet sind.

Hinweis:

Die Regelungen zum Kurzarbeitergeld werden ergänzt um zahlreiche Verbesserungen für Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für die betroffenen Arbeitnehmer.

IV. Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Die bisherige Darstellung macht deutlich, dass Arbeitgeber in hohem Maße auf kreative Lösungen im Umgang mit ihrer Belegschaft im Zuge der Corona-Krise angewiesen sind. Je nach Größe des Betriebs kommen neben individualrechtlichen auch kollektivrechtliche Lösungen in Betracht, wenn im Betrieb des Arbeitgebers ein Betriebsrat vorhanden ist.

1. Umfassendes Informationsrecht

Dem Betriebsrat ist ein umfassendes Informationsrecht eingeräumt, das sich auf die Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben erstreckt (vgl. § 80 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG). Dazu gehören insbesondere auch Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Der Betriebsrat ist rechtzeitig und umfassend zu allen Maßnahmen des Arbeitgebers zu informieren, die dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienen. Über dieses bloße Informationsrecht hinaus ist noch eine allgemeine Überwachungs- und Beratungspflicht für alle Maßnahmen des Arbeitsschutzes festgelegt (§ 89 BetrVG). Der Arbeitgeber hat die Pflicht, den Betriebsrat bei betriebsbezogenen Maßnahmen zum Arbeitsschutz hinzuzuziehen.

Recht erstreckt sich auf Durchführung der gesetzlichen Aufgaben

2. Mitbestimmungsrechte

Die Beteiligung des Betriebsrats hinsichtlich der Maßnahmen zum Verhalten der Arbeitnehmer untereinander und der zeitlichen und örtlichen Veränderungen der Arbeitsabläufe löst darüber hinaus harte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus (§ 87 BetrVG). Kommt eine Einigung über eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Dieser Umweg mit dem dadurch verbundenen Zeit- und Geldaufwand sollte in der vorliegenden Situation tunlichst vermieden werden, da zur Eindämmung des Coronavirus unter gleichzeitiger Aufrechterhaltung der betrieblichen Abläufe schnelles Handeln erforderlich ist.

Zustimmungserfordernis auch in Eilfällen

Hinweis:

Gleichwohl besteht das Zustimmungserfordernis auch in Eilfällen (BAG, Beschluss v. 17.11.1998 - 1 ABR 12/98, NZA 1999 S. 662).

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats betrifft insbesondere Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer sowie Regelungen über den Gesundheitsschutz. Zum Bereich des Verhaltens der Mitglieder des Betriebs gehört das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer, so dass auch das Aufstellen von Verhaltensregeln umfasst ist

Gegenstände der Mitbestimmung

(BAG, Beschluss v. 13.2.2007- 1 ABR 18/06, NWB JAAAC-45174). Dazu gehören auch solche Maßnahmen, die dazu dienen, die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erhalten. Da es erforderlich sein dürfte, die Arbeitnehmer über das bloße Einhalten allgemeiner Hygieneregeln (z. B. Händewaschen oder Nies- und Hustenetikette) mit weiteren die Arbeitsabläufe und auch die Arbeitszeit betreffenden Anweisungen zu konfrontieren, muss dies folglich mit Zustimmung des Betriebsrats erfolgen.

Hierbei sind wiederum die ergänzenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats für Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie eine vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit zu beachten. Jede Abweichung von der bisherigen betriebsüblichen Arbeitszeit bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Damit ist insbesondere die Durchführung von Überstunden für noch im Betrieb verbleibende Arbeitnehmer, z. B. im Falle eines hohen Krankenstands, vom Mitbestimmungsrecht umfasst. Das Gleiche gilt für die Kurzarbeit.

Mitbestimmungsrechte für Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit

Die Herbeiführung von Lösungen durch die Betriebsparteien dürfte in der derzeitigen Krisensituation beiden Seiten ein Höchstmaß an Flexibilität und Einigungsbereitschaft abverlangen. Seitens des Arbeitgebers sollte jeder Versuch unternommen werden, frühzeitig auf den Betriebsrat zuzugehen. Dabei ist dem Betriebsrat jedoch auch eine seiner vornehmsten Aufgaben deutlich vor Augen zu führen, zum Wohle der Beschäftigten und des Betriebs zu wirken und dabei die Beschäftigung zu sichern und zu fördern.

Höchstmaß an Einigungsbereitschaft gefragt

V. Gesetzliche Sofortmaßnahmen

Der Gesetzgeber hat als erste wirtschafts- und finanzpolitische Reaktion neben den o. g. Erweiterungen der Möglichkeit zur Kurzarbeit ein Sofortmaßnahmenpaket verabschiedet. Mit der plakativen Überschrift einer „Bazooka“ gegen die noch nicht absehbaren Auswirkungen der Corona-Krise sollen Unternehmen zahlreiche Erleichterungen und Soforthilfen zugutekommen, um auch einen beschäftigungssichernden Effekt zu erzielen.

Unternehmen sollen insbesondere eine unbegrenzte Kreditförderung erhalten, wenn sie von der Corona-Krise betroffen sind. Drohende Liquiditätskrisen sollen insbesondere im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor verhindert werden. Diese seien in besonderem Maße von einer Unterbrechung von Leistungs- und Lieferketten aufgrund des Coronavirus betroffen. Bereits jetzt würden umfangreiche Produktionseinschränkungen und weitere Leistungsreduzierungen in deutschen Unternehmen erfolgen. Die Geschäftsbanken sollen die Kredite operativ abwickeln, wobei die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) die Rolle einer Bürgin übernehmen wird. Konkret werden laufende Kreditprogramme für kleine und mittlere Unternehmen im Anwendungsbereich auch auf größere Unternehmen ausgedehnt. Die Umsatzschwelle wird von bisher 500 Mio. € auf bis zu 2 Mrd. € angehoben. Damit einher geht eine entsprechende Aufstockung der Bundesmittel. Die zur Verfügung stehende Garantiesumme wird um bis zu 93 Mrd. € auf insgesamt rund 550 Mrd. € erhöht.

Versprechen unbegrenzter Kreditförderung

S. 924

Ein zweiter zentraler Punkt wird die Möglichkeit zur zeitlichen Verschiebung der Zahlung von Steuern sein. Die Möglichkeiten zur zinslosen Stundung von Steuerzahlungen für von der Corona-Krise betroffene Unternehmen wird geschaffen. Unternehmen sollen zudem Steuervorauszahlungen verringern und verschieben können, wenn absehbar ein Umsatzeinbruch erfolgt. Zudem wird bis Ende des Jahres 2020 auf Vollstreckungsmaßnahmen und Säumniszuschläge verzichtet werden.

Stundung von Steuerzahlungen

VI. Ausblick

Alle Fragestellungen lassen sich auf dem Boden des geltenden Arbeitsrechts abschließend klären. Das bedeutet jedoch nicht, dass daraus auch zufriedenstellende Ergebnisse für die Gesamtwirt-

Arbeitsrecht ist leistungsfähig

schaft und davon abhängig die Gesellschaft insgesamt abgeleitet werden können. Die Auswirkungen der Krise auf die Wirtschaftsstruktur sind weder für Deutschland, Europa oder die Welt abzu- sehen. Hier muss die weitere Entwicklung abgewartet werden. In jedem Fall zeigt sich für jeder- mann deutlich die enge Verzahnung von internationalen Leistungs- und Lieferverflechtungen. Die in einigen Staaten propagierte, nur auf die eigene Nation bezogene Sicht entbehrt daher jeder wirtschaftlichen Realität. Diese Erkenntnis ist zwar keinesfalls neu, sollte jedoch derzeit umso deutlicher hervorgehoben werden.

Zudem ist erkennbar, dass die nationalen und internationalen Behörden und Institutionen zwar ihre Handlungsfähigkeit unter Beweis stellen, die Auswirkungen auf das Wirtschafts- und Arbeits- leben durch gesundheitliche Risiken wie das Coronavirus jedoch kaum beherrschbar sind. Eine erste Erkenntnis kann zum jetzigen Zeitpunkt nur sein, dass im Falle einer Virusbedrohung Geschwin- digkeit und Stringenz entscheidende Parameter sein dürften. Die weiteren Auswirkungen auf die konjunkturelle Entwicklung werden in der noch andauernden Corona-Krise zudem einer wirt- schaftspolitischen Begleitung bedürfen.

Kaum beherrschbare Situation für Wirt- schaft- und Arbeitsle- ben

Fazit

Die Corona-Krise stellt die deutsche Wirtschaft vor eine völlig neue Herausforderung. Der Fak- tor Mensch tritt in einer Art und Weise in den Vordergrund, wie das in der modernen Arbeits- welt bisher noch nicht der Fall gewesen ist. Die Verlässlichkeit der Verfügbarkeit menschlicher Arbeitskraft wird schlagartig und kurzfristig auf die Probe gestellt. Zuvor wurde die Möglich- keit des Fehlens von Arbeitnehmern nur in einer mittel- und langfristigen Perspektive im Zuge des demografischen Wandels erkannt. Nunmehr zeigt sich, dass sich die Wirtschaft auch auf in diesem Ausmaß nicht gekannte Phänomene eines krankheitsbedingten Ausfalls von Arbeit- nehmern in ganz erheblichem Umfang einstellen muss. Dies gilt umso mehr, als die Leistungs- und Lieferketten – genauso wie das soziale, touristische und gesellschaftliche Leben – ein noch nie dagewesenes Maß an Internationalität erreicht haben. Den Risiken einer Virusver- breitung für die Wirtschaft kann mit dem geltenden Arbeitsrecht nur mit Blick auf die Hand- lungsmöglichkeiten des Arbeitgebers begegnet werden.

AUTOR

Prof. Dr. Tim Jesgarzewski ist Professor an der FOM Hochschule für Ökonomie und Management in Bremen, Direktor des KompetenzCentrums für Wirtschaftsrecht in Hamburg sowie Rechtsanwalt und Fachanwalt für Familienrecht, Arbeitsrecht und Verkehrsrecht in Osterholz-Scharmbeck.

Fundstelle(n):

NWB 2020 Seite 916 - 924
NWB MAAAH-44857