

Die aktuelle COVID-Situation aus arbeitsrechtlicher Sicht.

Das besondere Problemfeld

Der (vorläufig) letzte Stand der CORONA-Lage:¹ Das [Robert-Koch-Institut](#) meldete am Sonntag, 15.03.2020, 15:00 Uhr, dass in der Bundesrepublik 4.838 laborbestätigte Infektionen festgestellt worden sind. Am Samstag 14.03. waren es noch 3.795 bestätigte Infektionen. Die Zahl der bestätigten Infektionen wächst also stark.

Maßnahmen von Regierungen und Behörden, die heute gelten, können morgen bereits überholt sein und **erweitert oder verschärft** worden sein.

Die [Landesregierung von Nordrhein-Westfalen](#) hat in einer Kabinettsitzung am 15.03.2020 weitgehende Maßnahmen zur Eindämmung der Coronavirus-Pandemie beschlossen. Schon am 13.03.2020 war von der Landesregierung NRW beschlossen worden, dass ab Montag, 16.03.2020, Kinder im Alter bis zur Einschulung sowie Schülerinnen und Schüler keine **Kindertageseinrichtung, Kindertagespflegestelle**, Heilpädagogische Kindertageseinrichtung oder „Kinderbetreuung in besonderen Fällen“ (Brückenprojekte) **betreten** dürfen. Hierzu hat das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW einen [Erlass](#) veröffentlicht. **Ausgenommen** sind von dem Betretungsverbot Kinder von sogenannten **Schlüsselpersonen** – also Angehörige von Berufsgruppen, deren Tätigkeit der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der medizinischen und pflegerischen Versorgung der Bevölkerung dient. Die Einzelheiten ergeben sich aus einer [Leitlinie](#) des Ministeriums. Für Verlage wird diese Leitlinie keine Erleichterung bringen, weil Arbeitnehmer/innen in Verlagen keine „Schlüsselpersonen“ sind.

In NRW sind nach einer Anweisung des [Schulministeriums NRW](#) ab dem 16.03.2020 bis (vorerst) zum 19.04.2020 alle **Schulen** geschlossen – ähnliches gilt für andere Bundesländer.

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW hat [Weisungen](#) an die nachgeordneten Behörden erteilt, wonach (u.a.)

- für Reiserückkehrer aus Risikogebieten **Betretungsverbote** für Gemeinschaftseinrichtungen (Kindertageseinrichtungen usw.), Krankenhäuser, Berufsschulen, Hochschulen bestehen,
- Bars, Clubs, Theater, Kinos, Museen, Schwimmbäder usw. zu schließen sind,
- für Bibliotheken, Restaurants und Gaststätten usw. Auflagen zu beachten sind (Besucherregistrierung mit Kontaktdaten, Einhaltung von Mindestabständen zwischen Tischen usw.),
- alle öffentlichen Veranstaltungen untersagt sind.

¹ Stündlich werden neue Einzelheiten in der Presse bekannt gegeben.

Am **16.03.2020** hat die **Bundesregierung** mit den **Bundesländern** [Leitlinien zum einheitlichen Vorgehen](#) zur weiteren Beschränkung von sozialen Kontakten im öffentlichen Leben vereinbart. Der Lebensmitteleinzelhandel, Wochenmärkte und Lieferdienste, Apotheken, Drogerien, Banken, Tankstellen sowie der Großhandel bleiben davon unberührt. Bars, Clubs, Theater, Museen, Kinos, Zoos, Sporteinrichtungen und Spielplätze werden vorerst geschlossen. Darüber hinaus sind Zusammenkünfte in Vereinen, Sport- und Freizeiteinrichtungen sowie Zusammenkünfte in Kirchen, Moscheen, Synagogen und Zusammenkünfte anderer Glaubensgemeinschaften fürs Erste verboten.

Unser Appell an die Mitgliedsunternehmen

Alle diese öffentlich-rechtlichen Maßnahmen, insbesondere die Schul- und Kita-Schließungen, können zu Problemen in den Betrieben führen, weil berufstätige Eltern plötzlich vor einem gravierenden Betreuungsproblem stehen. Wenn die Mahnungen von Ärzten, Virologen und Behörden ernst genommen werden fällt die Generation der Großeltern bei der Kinderbetreuung aus.

Wir **appellieren** deshalb als Verband an unsere Verbandsmitglieder, mit Arbeitsausfällen, die auf die CORONA-Situation zurückzuführen sind, großzügig und im Sinne einer betrieblichen Sozialpartnerschaft umzugehen.

Unsere Mitglieder sollten in möglichst großem Umfang – und soweit es technisch und vom Betriebsablauf her machbar ist – eine **Home-Office-Tätigkeit** ermöglichen, um eine Ansteckungsgefahr innerhalb des Betriebs zu vermeiden und die Ausbreitung des Corona-Virus zu hindern.

Die jetzige schwierige und teilweise sicher auch erschreckende Situation werden wir nur gemeinsam und mit größtmöglicher gegenseitiger Rücksichtnahme und Solidarität meistern.

Die arbeitsrechtliche Seite

Unabhängig von unserem Appell wollen wir die arbeitsrechtlichen Grundlagen für unsere Mitgliedsverlage aufzeigen. Dabei stellen wir einzelne Fallgruppen vor, weisen aber darauf hin, dass unsere **Hinweise** eine einzelfallorientierte arbeitsrechtliche Beratung nicht ersetzen können.

1.

Grundsätzliche Pflicht, ein Fernbleiben von der Arbeit zu melden

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben die grundsätzliche Pflicht, ein Fernbleiben von der Arbeit – aus welchem Grund auch immer – dem Arbeitgeber (bzw. dem zuständigen Vorgesetzten) mitzuteilen und auch die Gründe (Krankheit, wenn auch ohne konkrete Einzelheiten, pp) zu nennen.

Bleibt jemand ohne Information an den Arbeitgeber der Arbeit fern, stellt dies erst einmal einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar, was zu einer Minde-

zung des Vergütungsanspruches für die Zeit des unentschuldigtem Fernbleibens führen kann.

2. Krankschreibungen

Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen konkret eingetretener COVID-**Erkrankung krankgeschrieben**, gelten die allgemeinen gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Ergänzender Hinweis: Personen mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege können derzeit – ohne eine Arztpraxis persönlich aufsuchen zu müssen – nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Bescheinigung auf Arbeitsunfähigkeit bis maximal sieben Tage ausgestellt bekommen. Darauf haben sich die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) und der GKV-Spitzenverband verständigt. Solche AU-Bescheinigungen sind von den Arbeitgebern zu akzeptieren.

3. Hinweis zum IfSG

Unterliegt ein Arbeitnehmer / eine Arbeitnehmerin einem behördlichen Beschäftigungsverbot, weil nur der Verdacht besteht², dass eine Corona-Infektion vorliegt, kann er/sie nach dem Infektionsschutzgesetzes (IfSG) eine Entschädigung erlangen. In Nordrhein-Westfalen sind die Landschaftsverbände für die Entschädigungsregelung zuständig. Weitere Informationen der Landschaftsverbände finden Sie [hier](#).

Für Arbeitgeber wichtig: Wurde ein Arbeitnehmer / eine Arbeitnehmerin wegen einer Corona-Infektion krankgeschrieben³ **und** wurde gleichzeitig ein behördliches Beschäftigungsverbot angeordnet, besteht für den Arbeitgeber ein Entschädigungsanspruch in Höhe des fortgezählten Entgelts. Weitere Informationen finden Sie wieder auf den [Seiten der Landschaftsverbände](#).

4. Keine „Corona“-vergleichbaren Regelungen in den TVs

In den **Tarifverträge** für Verlagsmitarbeiter (MTV Verlage NRW) und Redakteurinnen und Redakteure (MTV Redakteurinnen/Redakteure an Zeitschriften bzw. TV Volontäre) ist eine Situation, wie sie jetzt durch das COVID-Virus und seine Verbreitung entstanden ist, nicht geregelt. Eine Betreuungsnotwendigkeit von Kindern aufgrund solch weitgehender behördlicher Maßnahmen (Schul- und Kita-Schließungen) ist in der Bundesrepublik bisher nicht aufgetreten und von den Tarifvertragsparteien auch nicht geregelt worden.

² Eine Erkrankung ist noch nicht festgestellt.

³ Allein durch eine Krankschreibung ist dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin **nicht** untersagt, eine Tätigkeit auszuüben!

Weder § 10 MTV-Verlage noch § 11 MTV-Red enthalten Regelungen, die in der COVID-Situation angewendet werden können. Bei konkreter Erkrankung des **Kindes** gilt allerdings - selbstverständlich - § 10 Abs. 2 h und Abs. 3 MTV-Verlage. Die Tarifverträge sind für unsere Mitglieder im **Mitgliederbereich** des [VZVNRW](#) einsehbar.

Bei allen unseren Fallbeispielen muss deshalb auf die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen zurückgegriffen werden.

5. Arbeitsverhinderung durch Rückreisebehinderung

Fall: Das Canceln von Flugverbindungen oder eine (eventuelle) Grenzschließung verhindert die Rückkehr eines Arbeitnehmers / einer Arbeitnehmerin und die rechtzeitige Aufnahme der Arbeitstätigkeit.

Hier könnte **§ 616 BGB** eingreifen, der folgenden Wortlaut hat: *„Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“*

Fehlt ein Arbeitnehmer / eine Arbeitnehmerin ein oder zwei Tage aus dem vorgeannten Grund, wird man von einer „verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit“ aus gehen können. In der Person des/der AN(in) liegt zwar der Grund der Verhinderung (auswärtige Reise), aber die Kernfrage ist, ob ein Verschulden vorliegt. Ein Verschulden kann dann angenommen werden, wenn die Reise trotz schon drohender (angekündigter) Stornierungen von Flugverbindungen oder Grenzschließungen angetreten wird.

6. Fernbleiben von der Arbeit wegen Angst vor Corona-Infektion

Fall: Jemand bleibt der Arbeit fern, weil die Angst besteht, im benutzten Verkehrsmittel oder bei der Arbeitstätigkeit selbst könne eine Corona-Infektion eintreten.

Wird das Fernbleiben mit der Corona-Gefahr im Verkehrsmittel begründet, besteht für den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin kein Vergütungsanspruch, weil er/sie das sogenannte Wegerisiko trägt.

Wird das Fernbleiben mit der Corona-Gefahr im Betrieb selbst begründet, wird u.E. auch kein Vergütungsanspruch bestehen, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass er alles Menschenmögliche getan hat, um Ansteckungen zu vermeiden (Verhaltenshinweise an die Mitarbeiter / Bereitstellung von Desinfektionsmittel, soweit solche überhaupt gegen Viren wirken / Bereitstellung von Flüssigseife und Einmal-Handtüchern in den Waschräumen / regelmäßige Reinigung und Desinfektion von Türklinken, Räumen usw. / Einstellung von persönlichen Konferenzen / Anordnung von Home-Office-Tätigkeiten, soweit möglich).

7.

Arbeitnehmer/in kann Kinder-Betreuung nicht sicherstellen

Grundsätzlich sind berufstätige Arbeitnehmer/innen verpflichtet, alles Zumutbare zu unternehmen, um die Betreuung von (unselbständigen⁴) Kindern in geeigneter Weise sicherzustellen. Selbstverständlich ist auch, dass die Betreuung durch den berufstätigen Elternteil erforderlich ist; ist nur ein Elternteil berufstätig, muss der nicht-berufstätige Elternteil die Betreuung übernehmen. Findet sich für Eltern keine Möglichkeit, eine Betreuung zu organisieren, muss der Arbeitgeber hierüber und über die Lösungsversuche und Umstände informiert werden.

In diesem Fall wird man den § 616 BGB – bereits oben erwähnt – als Maßstab für einen Entgeltanspruch nehmen müssen. Ein „Verschulden“ des/der Arbeitnehmers / Arbeitnehmerin kann hier ausgeschlossen werden (wenn alles Zumutbare/Nötige getan wurde, um die Arbeitsverhinderung zu vermeiden).

Problematisch ist aber die in § 616 BGB erwähnte „*verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit*“; sie wird in der arbeitsrechtlichen Kommentarliteratur unterschiedlich ausgelegt.

Herrschende Meinung: Ein Zeitraum von 5 Tagen wird als „*verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit*“ angesehen.

Wohl (noch) Mindermeinung: Aus [§ 2 PflegeZG](#) wird ein Zeitraum von 10 Tagen abgeleitet.

Absolute Mindermeinung: Zeitraum von 6 Wochen.

Überschreitet die Zeit der notwendigen Arbeitsabwesenheit die angenommene Grenze – wir empfehlen in dem hier erörterten konkreten Kontext einen angemessenen Zeitraum von 10 Tagen – werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in über das weitere Vorgehen konkret beraten müssen. Es kommt dann in Betracht, Mehrarbeitsstunden abzubauen oder Urlaub zu nehmen. Urlaub kann allerdings nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden.

8.

Ankündigung von Updates

Die Ereignisse und die behördlichen Maßnahmen überschlagen sich; die weiteren Entwicklungen sowie die Auswirkungen auf die Wirtschaft, insbesondere die Verlagswirtschaft, sind derzeit nicht voraussehbar.

Wir haben deshalb hier erste Hinweise gegeben, die wir in der näheren Zukunft jedoch noch weiterführen müssen und werden.

Sobald wir neue Erkenntnisse aufgrund von Regierungsmaßnahmen gewonnen haben oder uns Problembereiche aufgrund Ihrer konkreten Anfragen bewusst werden, informieren wir Sie über ein neues Rundschreiben.

⁴ Hier wird man (jedenfalls im Regelfall) von einer Altersgrenze von 12 Jahren ausgehen können.

Bleiben Sie und alle Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund.

Ihr
VZVNRW

Daniela Scheuer
Rechtsanwältin
Geschäftsführerin