



# Arbeitsrecht nach staatlicher Erklärung des Katastrophenfalls

Informationen zu Arbeit und Ansprüchen anlässlich der Corona-Pandemie

Aufgrund der am 16. März 2020 von der Bundesregierung und den Bundesländern geschlossenen Vereinbarung zur Corona-Krise haben sich die Länder zu weitreichenden Maßnahmen verpflichtet, die auch erhebliche Konsequenzen auf die Arbeitswelt haben werden. Dabei sollen einerseits in bestimmten Sektoren ausdrücklich keine Schließungen erfolgen (z.B. alle Einrichtungen des Gesundheitswesens, Lebensmitteleinzelhandel, Großhandel, Lieferdienste), mit der Folge, dass Beschäftigte möglicherweise auch zwangsverpflichtet werden, andererseits ziehen die vereinbarten Verbote und Beschränkungen nach sich, dass viele Menschen überhaupt nicht mehr oder nur eingeschränkt beschäftigt werden können. Betroffen sind weite Teile des Dienstleistungssektors und damit unserer Mitgliedschaft. Es ist zu unterscheiden:

- Für diejenigen, die an ihren Arbeitsplätzen dringend gebraucht werden: Inwieweit kann geltendes Arbeitsrecht z.B. zu Arbeitszeiten, Arbeitsaufgaben, in Krisensituationen ausgesetzt werden bzw. Beschäftigte zwangsverpflichtet werden (A)?
- Für diejenigen, die an ihren Arbeitsplätzen vorübergehend nicht mehr oder nicht in bisherigem Umfang gebraucht werden oder von Arbeitsverboten betroffen sind: Welche Ansprüche haben sie, Kurzarbeitergeld oder sonstigen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung einmal ausgenommen, gegen den Arbeitgeber oder staatliche Institutionen (B)?

Das hier maßgebliche Infektionsschutzgesetz greift nur bei behördlich angeordneten Maßnahmen, wie sie nun infolge der genannten Bund-Länder-Vereinbarung zu erwarten oder bereits in Kraft getreten sind.

Es gibt allerdings auch noch andere Ermächtigungsregelungen, die sich auf die Arbeitsverpflichtungen auswirken. Diese finden sich an unterschiedlichen Stellen, die nicht seuchenspezifisch sind. Solche Gesetze ermöglichen es dem Staat, zur Aufrechterhaltung von Grundfunktionen der Daseinsvorsorge regulierend in die Marktwirtschaft und damit in Betriebe einzugreifen. Die Pflichten treffen zunächst die Arbeitgeber, die diese aber über das so modifizierte



# Arbeitsrecht nach staatlicher Erklärung des Katastrophenfalls

Direktionsrecht weitergeben. Beispiel sind das Ernährungssicherstellungs- und vorsorgesetz (ESVG) sowie das Gesetz zur Sicherung der Energieversorgung (Energiesicherungsgesetz).

## A. Eingriffe in Arbeitnehmerrechte zur Sicherung der Daseinsvorsorge

Auf folgenden Wegen sind Maßnahmen des Staates denkbar, die direkt, zumindest aber mittelbar durch Anordnung eines bestimmten Handelns gegenüber dem Arbeitgeber Arbeitnehmerrechte berühren können:

### 1. Rechtsverordnungen auf Grundlage des § 32 Infektionsschutzgesetz

*§ 32: Die Landesregierungen werden ermächtigt, unter den Voraussetzungen, die für Maßnahmen nach den §§ 28 bis 31 maßgebend sind, auch durch Rechtsverordnungen entsprechende Gebote und Verbote zur Bekämpfung übertragbarer Krankheiten zu erlassen. <sup>2</sup>Die Landesregierungen können die Ermächtigung durch Rechtsverordnung auf andere Stellen übertragen. <sup>3</sup>Die Grundrechte der Freiheit der Person (Artikel 2 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz), der Freizügigkeit (Artikel 11 Abs. 1 Grundgesetz), der Versammlungsfreiheit (Artikel 8 Grundgesetz), der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 Abs. 1 Grundgesetz) und des Brief- und Postgeheimnisses (Artikel 10 Grundgesetz) können insoweit eingeschränkt werden.*

Aufgrund dieser Rechtsgrundlage gibt es bereits zahlreiche Rechtsverordnungen, die Einfluss haben auf das Arbeitsverhältnis, obwohl die Berufsfreiheit des Art. 12 Grundgesetz hier nicht erwähnt wird. Die weit gefasste Regelung wird z.B. umgesetzt durch die Verordnung über Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2 in Berlin. Nach § 5 Abs. 2 der VO müssen beispielsweise Krankenhäuser, soweit medizinisch vertretbar, ihre personellen und sonstigen Ressourcen schwerpunktmäßig für die Behandlung von Patientinnen und Patienten mit COVID-19 oder Verdacht einsetzen. Hierauf könnten Versetzungen u.Ä. des pflegerischen Personals gestützt werden.

### 2. Generalklausel

Denkbar und gravierenden ist auch ein Tätigwerden der zuständigen Behörde nach der Generalklausel in § 16 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz als Ermächtigungsgrundlage:



# Arbeitsrecht nach staatlicher Erklärung des Katastrophenfalls

*§ 16 Abs. 1: Werden Tatsachen festgestellt, die zum Auftreten einer übertragbaren Krankheit führen können, oder ist anzunehmen, dass solche Tatsachen vorliegen, so trifft die zuständige Behörde die notwendigen Maßnahmen zur Abwendung der dem Einzelnen oder der Allgemeinheit hierdurch drohenden Gefahren.*

Aufgrund dieser Regelung kann z.B. angeordnet werden, dass Einzelhandelsbetriebe inklusive Personal zu öffnen sind. Hierunter kann zudem fallen, dass in einem Krankenhaus Abteilungen, z.B. der Orthopädie, nunmehr der Inneren Medizin zugewiesen werden (mit entsprechenden Folgen für das Personal).

### 3. Sonstige Gesetze

Schließlich können sich aufgrund der Corona-Pandemie viele Sachverhalte als dringende Bedürfnisse der Bevölkerung unter § 15 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz subsumieren, so dass Aufsichtsbehörde in Notfällen vom Arbeitszeitgesetz abweichende Regelungen treffen können. Beschäftigungsverbote an Sonn- und Feiertagen wurden vom Kabinettsausschuss der Bundesregierung bereits vorübergehend ausgesetzt, um die Lebensmittelversorgung zu gewährleisten.

### 4. Landesrechtliche Regelungen zum Katastrophenschutz

Ebenso direkt wirken Landesgesetze zum Katastrophenfall. Art. 9 des bayerischen Katastrophenschutzgesetzes lautet z.B. (Bayern hatte als erstes Bundesland den Katastrophenfall erklärt):

*Inanspruchnahme Dritter*

*(1) <sup>1</sup>Die Katastrophenschutzbehörde kann zur Katastrophenabwehr von jeder Person die Erbringung von Dienst-, Sach- und Werkleistungen verlangen sowie die Inanspruchnahme von Sachen anordnen. <sup>2</sup>*

*(2) Bei Gefahr in Verzug dürfen die eingesetzten Kräfte Sachen unmittelbar in Anspruch nehmen.*

Auf Grundlage dieser Vorschrift können Arbeitsleistungen verlangt werden. Hierbei besteht Unfallversicherungsschutz (§ 2 Abs. 1 Ziffer 13 lit. a SGB VII). Nach Art. 14 wird (nachrangig)



# Arbeitsrecht nach staatlicher Erklärung des Katastrophenfalls

eine Entschädigung geleistet. Wird ein Beschäftigter als ehrenamtlicher Helfer tätig (Freiwillige Feuerwehr), kommen nach Art. 17 weitere Ansprüche in Betracht. Der Einsatz nach Art. 9 unterliegt dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz (bezüglich Ob und Wie eines Einsatzes, vgl. S. 16 des Bayerischen Influenzapandemieplans vom 15.2.2020).

Das Gesetz über den Brandschutz, die Technische Hilfe und den Katastrophenschutz im Saarland (SBKG) enthält Ähnliches (das Saarland hat die Erklärung des Katastrophenfalles angekündigt). In § 39 Abs. 4 heißt es:

*Die Katastrophenschutzbehörde kann jede Person zu Sach- und Werkleistungen im Umfang des § 2 Abs. 1 des Bundesleistungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. September 1961 (BGBl. 1 S. 1769, 1920), zuletzt geändert durch Artikel 2 Abs. 10 des Gesetzes vom 12. August 2005 (BGBl. 1 S. 2354), in der jeweils geltenden Fassung sowie zu Dienstleistungen heranzuziehen, soweit dies zur Abwehr einer Großschadenslage oder einer Katastrophe erforderlich ist. Die Heranziehung darf die Dauer von fünf Tagen nicht übersteigen. Satz 1 gilt nicht*

- 1. soweit die vorhandenen Einheiten und Einrichtungen des Katastrophenschutzes und sonstige Mittel oder Kräfte der Katastrophenschutzbehörde für die Abwehr der Großschadenslage oder der Katastrophe ausreichen, oder*
- 2. wenn die Heranziehung mit erheblicher Gefahr für Leib oder Leben für den Herangezogenen oder die Herangezogene oder der Verletzung anderer überwiegender Pflichten verbunden ist.*

Vergleichbare Rechtsgrundlagen finden sich in den entsprechenden Katastrophenschutzgesetzen der anderen Bundesländer.

## **B. Rechte von Arbeitnehmer\*innen, die vorübergehend nicht mehr beschäftigt werden können**

Welche Ansprüche Beschäftigte haben, wenn sie durch die Corona-Pandemie nicht mehr oder nicht in vollem Umfang arbeiten können, hängt vom Grund der Aussetzung ab.



## 1. Einschränkungen oder Stilllegungen von Betrieben

Wird der Betrieb als reine Vorsichtsmaßnahme durch den Arbeitgeber geschlossen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung. Erfolgt die vorübergehende Stilllegung durch das Gesundheitsamt, weil beispielsweise ein bestätigter Corona-Fall im Unternehmen vorliegt, zahlt ebenfalls der Arbeitgeber, der hierfür das betriebliche Risiko trägt.

## 2. Arbeitsverbote / Quarantäne

Eine Quarantäne kann nach dem Infektionsschutzgesetz – in dafür bestimmten Einrichtungen oder zu Hause – angeordnet und muss auch eingehalten werden.

§ 31 Infektionsschutzgesetz lautet:

*Die zuständige Behörde kann Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen. Satz 1 gilt auch für sonstige Personen, die Krankheitserreger so in oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht.*

Entschädigung und Sozialversicherung regeln diesbezüglich die §§ 56, 57 des Gesetzes. In § 56 des Infektionsschutzgesetzes heißt es dazu:

*Wer auf Grund dieses Gesetzes [...] Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld.*

Die Höhe der Entschädigung für den Verdienstaufschlag entspricht dabei der normalen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beziehungsweise ab der siebten Woche dem Krankengeld.



## 3. Arbeitsverhinderung aufgrund Krankheit

Bei einer Erkrankung aufgrund von COVID-19 greift wie bei jeder anderen Erkrankung die Lohnfortzahlung. Wird die Quarantäne hingegen vorsichtshalber angeordnet, um einen Verdacht auf das Coronavirus zu überprüfen, erhält der betroffene Beschäftigte keine Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber, sondern wiederum eine staatliche Entschädigung.

Bitte beachtet auch die übrigen Veröffentlichungen der Bundesrechtsabteilung.