



Corona-Virus: Informationen für Arbeitgeber

I. Allgemeines

Spezielle Regelungen dafür, welche Maßnahmen Arbeitgeber in einem Fall wie der aktuellen Gefährdungslage durch das Corona-Virus ergreifen müssen, bestehen nicht. Maßgeblich sind hier die allgemeinen Arbeitsschutzvorschriften und die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Demnach muss der Arbeitgeber für eine möglichst gefahrfreie Arbeitsumgebung sorgen und dafür, dass der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz nicht zu Schaden kommt.

II. Schutzmaßnahmen zugunsten der Mitarbeiter

Arbeitgeber sind verpflichtet, angemessene Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu treffen. Diese Pflicht umfasst grundsätzlich auch, die Mitarbeiter vor Infektionskrankheiten zu schützen. Der Arbeitgeber muss allerdings nur vor Gefahren schützen, die über das allgemeine Lebensrisiko hinausgehen, sich mit einer Krankheit zu infizieren. Entsprechende Schutzmaßnahmen können beispielsweise sein:

- Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung
- Information der Mitarbeiter über bestehende Infektionsrisiken
- Aufklärung über Hygienestandards (Husten-Etikette, Händewaschen et cetera)

In Einzelfällen unter Umständen auch:

- Verringerung der Infektionsgefahr durch Reorganisation der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe
- Gesundheitskontrollen (Temperaturscanner et cetera)

Außerdem stellt sich für den Arbeitgeber bereits vor dem ersten Verdachtsfall im Betrieb die Frage, inwieweit er schützend gegenüber seiner Belegschaft vor einer Infektion handeln kann und – aufgrund der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht – auch muss. Präventiv sollten insbesondere hinreichend Hygienemaßnahmen zur Verfügung gestellt werden, wie etwa:

- ausreichend Seifen in Küchen / WCs
- Desinfektionsmittel für die Hände, aber auch Oberflächen (Tastaturen und Telefone sollten zum Beispiel regelmäßig und über das ohnehin nötige Maß gereinigt werden – vor allem bei Shared Desk Modellen!)
- wegwerfbare Einmal-Papiertücher

- Handschuhe für Mitarbeiter, sofern angebracht

Aber auch die zeitweise Änderung der Umgangsformen in und außerhalb des Unternehmens sollte überdacht werden, zum Beispiel eine »No Handshake Policy«, die auch den Geschäftspartnern und Kunden gegenüber kommuniziert wird. Auch sollte auf vermeidbaren persönlichen Kundenkontakt verzichtet werden.

Eine verpflichtende Anordnung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, einen sogenannten „Schnelltest“, Fiebermessungen via Ohrtemperaturmessung oder andere medizinische Untersuchungen durchzuführen, ist unzulässig. Ärztliche Untersuchungen können nur im Einverständnis mit dem jeweiligen Arbeitnehmer erfolgen.

III. Kann der Mitarbeiter aus Angst vor Ansteckung die Arbeit verweigern?

Mitarbeiter haben nur dann ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn die Ausübung ihrer Tätigkeit mit einer objektiv erheblichen persönlichen Gefahr für ihre Gesundheit verbunden ist. Ein generell bestehendes Infektionsrisiko ist insofern nicht ausreichend. Soweit ein Mitarbeiter also prophylaktisch eigenmächtig von der Arbeit fernbleibt, wäre dies grundsätzlich als (unzulässige) Arbeitsverweigerung zu qualifizieren und könnte vom Arbeitgeber entsprechend bis hin zur Kündigung sanktioniert werden.

Denkbar ist ein Leistungsverweigerungsrecht nur dann, wenn ein erhöhtes Risiko der Ansteckung besteht, beispielsweise, weil ein anderer „erkrankter“ Mitarbeiter im direkten Umfeld tätig wird.

IV. Können weiterhin Dienstreisen angeordnet werden?

Wenn ein Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags zur Erbringung von Dienstreisen verpflichtet ist, darf der Arbeitgeber auch im Falle einer möglichen Corona-Pandemie grundsätzlich weiterhin Dienstreisen anordnen. Eine solche Weisung des Arbeitgebers muss jedoch „billigem Ermessen“ im Sinne von § 106 GewO entsprechen. Insofern muss der Arbeitgeber auch den Gesundheitsschutz seiner Arbeitnehmer berücksichtigen. Liegt eine erhebliche Gefährdung des Arbeitnehmers vor, so entspricht eine Dienstreise nicht mehr billigem Ermessen und kann nicht einseitig angeordnet werden. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn für die Region eine offizielle Reisewarnung ausgegeben wurde oder der Arbeitnehmer Vorerkrankungen aufweist.

V. Haben Arbeitnehmer ein Recht auf Home-Office?

Ohne eine entsprechende vertragliche oder kollektivrechtliche Regelung hat der Arbeitnehmer kein Recht auf Arbeit im Home-Office.

Eine Ausnahme besteht lediglich für Fälle, in denen der Arbeitnehmer aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht gehalten wäre, seine Tätigkeit (soweit möglich) im Home-Office auszuüben. Dies kommt beispielsweise in Betracht, wenn der Arbeitnehmer ein mögliches Infektionsrisiko für die anderen Mitarbeiter darstellt.

Soweit arbeitsvertraglich der Arbeitsort nicht konkret festgelegt ist, dürfte die arbeitgeberseitige Anordnung an den Arbeitnehmer, die Arbeitsleistung im Home-Office zu erbringen, vom Weisungsrecht / Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt sein.

Darüber hinaus können Arbeitgeber und Arbeitnehmer abweichende Vereinbarungen über eine vorübergehende Tätigkeit im Home-Office jederzeit einvernehmlich treffen.

VI. Wie geht man mit konkreten Verdachtsfällen um?

Im Falle einer auftretenden Pandemie hat der Arbeitgeber das Recht, einen kranken Arbeitnehmer mit einschlägigen Krankheitssymptomen zu fragen, ob er sich – etwa während seines Urlaubs – in einem Risikogebiet aufgehalten oder Kontakt zu bestätigten Corona-Patienten bestanden hat.

Um ein Infektionsrisiko durch möglicherweise erkrankte Mitarbeiter im Unternehmen auszuschließen, kann der Arbeitgeber die betroffenen Personen jedoch vorsorglich für den Zeitraum der maximalen Inkubationszeit – im Fall von Corona 14 Tage – (bezahlt) von der Arbeit freistellen. Alternativ können Mitarbeiter vorsorglich übergangsweise von den anderen Kollegen räumlich separiert oder (soweit möglich) ins Home-Office versetzt werden.

VII. Was passiert, wenn Mitarbeiter an Corona erkranken?

Mitarbeiter, die aufgrund einer Corona-Erkrankung arbeitsunfähig sind, haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Darüber hinaus treffen den Arbeitgeber erhöhte Schutzpflichten gegenüber den anderen Mitarbeitern, wenn ein Mitarbeiter im Unternehmen erkrankt ist. Es muss sichergestellt werden, dass für die anderen Mitarbeiter kein erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht. Insbesondere sollte der Erkrankte – auch im Falle seiner Arbeitswilligkeit – von der Arbeit freigestellt bzw. auf die Tätigkeit im Home-Office verwiesen werden.

Zur Vermeidung einer weiteren Ausbreitung der Erkrankung kann auch den gesunden Mitarbeitern – einvernehmlich – eine zeitweise Tätigkeit im Home-Office angeboten werden. Die Schließung des gesamten Betriebs ist hingegen nur im Ausnahmefall oder aufgrund behördlicher Anordnung angezeigt.

Wenn ein Großteil der Arbeitnehmer erkrankt ist und ggf. eine Betriebsunterbrechung droht, handelt es sich regelmäßig um einen „außergewöhnlichen Fall“ im Sinne des Arbeitszeitgesetzes, sodass Überstunden im gesetzlich zulässigen Umfang gegenüber den gesunden Mitarbeitern angeordnet werden können.

Im Falle einer behördlich angeordneten Quarantäne hat der Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer Verdienstausfall für die Dauer von maximal sechs Wochen nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) zu zahlen. Arbeitgeber sollten sich jedoch in jedem Fall die entsprechende behördliche Anordnung vorlegen lassen. Die ausgezahlten Beträge kann sich der Arbeitgeber nach Maßgabe der gesetzlichen Voraussetzungen innerhalb von drei Monaten von der zuständigen Behörde erstatten lassen.

VIII. Haben Sie als Arbeitgeber eine Meldepflicht gegenüber Gesundheitsbehörden?

Mittels Verordnung des Bundesministeriums für Gesundheit wurde die Meldepflicht von Krankheiten nach dem Infektionsschutzgesetz auch auf das Coronavirus erweitert. Wegen der extrem hohen Ausbreitungsgefahr des Corona-Virus ist eine Infektion

meldepflichtig. Zur Meldung sind nach § 8 IfSG in erster Linie der behandelnde Arzt und sonstiges medizinisches Personal verpflichtet, nicht aber der einzelne Arbeitgeber. Meldungen sind an das Gesundheitsamt (Kreise und kreisfreien Städte) zu richten, in dessen Bezirk eine möglicherweise infizierte Person ihren Wohnsitz hat.

Dennoch sollten daher beim Arbeitgeber alle Alarmglocken auf Rot stehen. Es besteht in oberster Priorität Handlungsbedarf!

IX. Wie ist die Rechtslage, wenn Kindergärten und Schulen schließen?

Die Mitarbeiter sind grundsätzlich selbst für die Organisation der Betreuung ihrer Kinder verantwortlich. Dementsprechend müssen die Mitarbeiter im Falle einer Schließung der Kindergärten und Schulen zunächst für eine alternative Betreuung Sorge tragen.

Kann eine alternative Betreuung der Kinder nicht gewährleistet werden, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf (unbezahlte) Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 275 Abs. 3 BGB, weil ihm die Leistungserbringung mangels Beaufsichtigung der Kinder nicht zugemutet werden kann.

Soweit die Verhinderung der Erbringung der Arbeitsleistung nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ (üblicherweise nicht länger als 5 Tage) besteht und auch eine Tätigkeit im Home-Office oder der Abbau von Überstunden nicht möglich sind, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB, wenn dessen Anwendbarkeit nicht arbeits- oder tarifvertraglich ausgeschlossen wurde. Im Streitfall trägt die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen anderweitiger Betreuungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer.

X. Wer zahlt den durch den Corona-Virus verursachten Betriebsausfall?

Hier sind verschiedene Fälle zu unterscheiden:

Einen Arbeitnehmer, der unter dem Verdacht steht, am Corona-Virus erkrankt zu sein, sollte der Arbeitgeber zum Schutz der übrigen Belegschaft von der Arbeitsleistung freistellen. Eine solche Freistellung lässt die Vergütungspflicht des Arbeitgebers jedoch unberührt. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, der Arbeitgeber aber die Arbeitnehmer aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sogenanntes Betriebsrisiko, § 615 Satz 3 BGB). Das wären zum Beispiel Fälle, in denen es Corona-bedingt zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen kommt, so dass der Arbeitgeber seine Betriebstätigkeit (vorübergehend) einstellen würde. Die Kosten des Arbeitsausfalls trägt der Arbeitgeber.

Auch wenn der Arbeitgeber den Betrieb rein vorsorglich schließt, muss er das Arbeitsentgelt weiterzahlen. Der Arbeitnehmer selbst hat kein Recht, frei zu entscheiden, ob er kommen möchte oder zu Hause bleibt. Es besteht eine Arbeitspflicht. Zu Hause bleiben würde Arbeitsverweigerung bedeuten und kann abgemahnt oder gar bei beharrlicher Arbeitsverweigerung zu einer (fristlosen) Kündigung führen. Der Arbeitnehmer muss sich mit dem Arbeitgeber absprechen. Nur wenn ein konkreter Coronaverdacht besteht, kann dem Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigung unzumutbar sein.

Ist der Arbeitnehmer wegen einer Corona-Infektion arbeitsunfähig erkrankt, hat er Anspruch auf eine sechswöchige Lohnfortzahlung, die der Arbeitgeber leisten muss (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Nach Ablauf dieser Zeit haben gesetzlich Krankenversicherte gegenüber der Krankenversicherung Anspruch auf Krankengeld.

Wenn die Behörde für einen Arbeitnehmer eine Quarantänemaßnahme anordnet, hat der Arbeitgeber sechs Wochen Entgeltfortzahlung gemäß § 56 IfSG zu leisten. Es gibt jedoch einen Erstattungsanspruch gegenüber der entsprechenden Behörde, wobei hier die dreimonatige Frist zur Geltendmachung (§ 56 Abs. 11 IfSG) unbedingt zu beachten ist. Die Frist beginnt drei Monate nach dem Ende der Absonderung. Nach Ablauf der Frist verfällt der Erstattungsanspruch.

XI.

Muss der gesamte Betrieb für eine vorübergehende Zeit geschlossen werden, können Betriebsferien eingeführt werden. Dies ist dann zulässig, wenn dringende betriebliche Belange der Berücksichtigung der individuellen Urlaubswünsche der Arbeitnehmer entgegenstehen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG).

Die aktuelle Situation des Corona-Virus könnte eine solche Vorgehensweise rechtfertigen, wenn wohl auch nicht im Umfang des gesamten Jahresurlaubs und nur dann, wenn dem Arbeitnehmer noch nicht sein gesamter Jahresurlaub zu einem anderen Zeitpunkt genehmigt wurde.

Besteht ein Betriebsrat im Unternehmen, ist die Anordnung von Betriebsferien in einer Betriebsvereinbarung möglich. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat dann nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG bei der Einführung von Betriebsferien beteiligen.

Alternativ können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Absprache ein negatives Stundenkonto anhäufen, also Unterstunden, die sie später abarbeiten.

Auf Unternehmensebene wäre auch Kurzarbeit eine Option - zumal der Gesetzgeber deren Einführung soeben wegen der Coronakrise erleichtert hat. Häufige Fragen zur Kurzarbeit haben wir für Sie in einem separaten Merkblatt beantwortet.

Bitte beachten Sie: Die Angaben zur CORONA-Krise sollen Ihnen zu Informationszwecken dienen und stellt keine Rechtsberatung dar. Für Entscheidungen, die Sie auf Grund der hier genannten Informationen treffen, übernimmt SCHORK KAUFFMANN WACHE keine Verantwortung. Für Fragen und eine individuelle Beratung erreichen Sie uns unter: corona@skw-kanzlei.de

Jörg Schünemann
Rechtsanwalt, Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Verkehrsrecht



Schork Kauffmann Wache
Partnerschaftsgesellschaft mbB