

Arbeitsrechtliche Fragen und Hinweise zu Covid-19

Ergänzend zu unserem Rundschreiben vom 28.02.2020 mit Empfehlungen zu Schutzmaßnahmen und zur internen Fachinformation vom 02.03.2020 zum Versicherungsschutz bei Betriebsschließungen möchten wir auf arbeitsrechtliche Fragen eingehen, die sowohl von Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite gestellt werden.

Der Arbeitgeber hat weiterhin das Ziel zu verfolgen, die betrieblichen Arbeitsabläufe möglichst zu sichern. Gleichzeitig muss es sein zentrales Anliegen sein, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen zu sichern sowie mit dafür zu sorgen, dass Infektionswege verringert oder unterbrochen werden.

1. Hinweise des Arbeitgebers an die Mitarbeiter*innen zum Umgang mit der Ansteckungsgefahr

- Hinweis, dass alle von den Behörden bekanntgegebenen Hygienehinweise strikt befolgt werden sollen (insbesondere regelmäßiges und gründliches Händewaschen mit Seife, Niesen und Husten in die Armbeuge, regelmäßige Desinfektion von Türklinken, Taschentücher nur einmal benutzen, auf Händeschütteln usw. verzichten). Der Arbeitgeber hat für ausreichend zur Verfügung stehende Desinfektionsmittel und Seife zu sorgen. Siehe unser Rundschreiben vom 28.02.2020, dortige Anlagen.
- Generell ist der Hinweis sinnvoll, dass die Sorge vor einer Ansteckung mit Covid-19 auf dem Arbeitsweg oder am Arbeitsplatz zwar verständlich ist, aber nicht rechtfertigt, dass Arbeitnehmer*innen eigeninitiativ zu Hause bleiben. Hierzu folgender Auszug aus einer Meldung des Bundesarbeitsministeriums vom 02.03.2020: *„Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass ihm die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird dafür wohl nicht ausreichen.“*
- Bei Anzeichen von Symptomen¹ sollte der/die Mitarbeiter*in der Arbeit fernbleiben und sich im üblichen Verfahren krank melden. Der/die Mitarbeiter*in

¹ Eine Infektion mit dem neuartigen Coronavirus führt der [WHO](http://www.who.int) zufolge zu Symptomen wie Fieber, trockenem Husten und Abgeschlagenheit, in China wurden bei einigen Patienten auch Atemprobleme, Halskratzen, Kopf-

- hat spätestens nach 3 Kalendertagen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, soweit nicht der Arbeitgeber die Bescheinigung früher verlangt. Im Falle der Erkrankung an dem Virus, die der Arzt melden muss, leitet das zuständige Gesundheitsamt alle weiteren Schritte ein, wozu auch die Information des Arbeitgebers gehört, damit dieser Maßnahmen zum Schutz der restlichen Belegschaft ergreifen kann.
- Hinweis an die Mitarbeiter*innen, den Arbeitgeber frühzeitig zu informieren, sofern eine Infektion vorliegt oder das Gesundheitsamt sie als mögliche Kontaktperson² kontaktiert hat, damit der Arbeitgeber frühzeitig Maßnahmen ergreifen kann. Unterschiedliche Auffassungen gibt es dazu, ob den Arbeitnehmer und unter welchen Umständen eine arbeitsvertragliche Hinweispflicht trifft, wenn er in räumlicher Nähe zu einer infizierten Person stand oder ob er sich in den festgestellten Risikogebieten aufgehalten hat.
- Hinweise darauf, was der Arbeitgeber im konkreten Fall tun kann und will, um die Infektionsgefahr im Betrieb oder bei der Erfüllung der anliegenden Aufgaben möglichst auszuschließen und dabei trotzdem die Arbeitsfähigkeit des Betriebes soweit möglich zu erhalten. Dazu könnte im Gefahrenfall gehören, Mitarbeitende vorübergehend die Arbeit zu Hause oder an einem anderen Ort zu ermöglichen, soweit das technisch möglich ist.

2. Was muss der Arbeitgeber tun, wenn ein/e Mitarbeiter*in an dem Virus erkrankt ist, oder ein begründeter Verdacht auf eine Infektion besteht?

Der Arbeitgeber muss sofort Maßnahmen ergreifen.

- Einbindung und Abstimmung mit der zuständigen Gesundheitsbehörde und dem Betriebsarzt
- Die **erkrankte Person** nach Hause schicken und sie auffordern, sich in ärztliche Behandlung zu begeben. Sie hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.
- Die Personen im Betrieb, die mit der erkrankten Person in Kontakt³ gekommen sind, sollten aufgefordert werden, sich umgehend untersuchen (testen)

und Gliederschmerzen und Schüttelfrost berichtet. Einige Betroffene litten an Übelkeit, einer verstopften Nase und Durchfall.

Stand: 02.03.2020

² https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Empfehlung_Meldung.html, Abruf 04.03.2020; Darin ist beschrieben, wann von einem begründeten Verdacht auf Covid-19 ausgegangen werden kann (Symptome **und** Aufenthalte in einem Risikogebiet) . Kontakt zu einem bestätigten Fall ist dort definiert als Vorliegen von **mindestens einem der beiden folgenden Kriterien innerhalb der letzten 14 Tage vor Erkrankungsbeginn**: (1) **Versorgung bzw. Pflege einer Person**, insbesondere durch medizinisches Personal oder Familienmitglieder / (2) **Aufenthalt am selben Ort (z.B. Klassenzimmer, Arbeitsplatz, Wohnung/Haushalt, erweiterter Familienkreis, Krankenhaus, andere WohnEinrichtung, Kaserne oder Ferienlager) wie eine Person, während diese symptomatisch war.**

³ Siehe FN 2

- zu lassen und bis zur Feststellung des Ergebnisses vorübergehend von der Arbeit freigestellt werden. Bei dieser Freistellung, ohne dass bisher eine behördlich angeordnete häusliche Quarantäne vorliegt, handelt es sich arbeitsrechtlich um eine vorübergehende Freistellung nach § 616 BGB, in der der Arbeitgeber das Entgelt fortzuzahlen hat. Unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls kann auch mobiles Arbeiten angeordnet werden, wenn dies möglich ist. Einen gesetzlichen Anspruch, im Homeoffice oder mobil arbeiten zu dürfen, gibt es nicht.
- Andere Personen, die aus Angst vor einer Ansteckung sich schwer tun, weiterhin ihre Arbeit vor Ort zu erbringen, könnten mit dem Arbeitgeber, wenn sich mobile Arbeit nicht zur Erfüllung der Arbeitspflicht eignet, statt dessen Urlaub nehmen, das Arbeitszeitkonto zu nutzen, oder über eine Freistellung ohne Lohnfortzahlung sprechen.
- Erneuter konkretisierter Hinweis an die Mitarbeiterschaft, sich strikt an die Hygienevorschriften zu halten. Der Arbeitgeber sollte prüfen, ob ausreichend entsprechende Desinfektionsmittel zur Verfügung stehen und zur verstärkten Nutzung anregen.
- Daneben sollte der Arbeitgeber ggf. unter Einbeziehung des Betriebsrates ein Konzept erarbeiten, wenn das nicht bereits geschehen ist, mit dem betriebliche Abläufe möglichst erhalten bleiben können.
Der Arbeitgeber trägt bei betrieblichen Ausfällen (z.B. vorübergehende Betriebsschließung wegen Personalausfällen durch angeordnete Quarantänemaßnahmen / sonstige Engpässe im Betriebsablauf) das sog. „Betriebsrisiko“. Das bedeutet, dass er das Entgelt fortzuzahlen hat, obwohl er den Arbeitnehmern keine Arbeit anbieten kann (§ 615 Satz 3 BGB). Das gilt auch bei Tätigkeitsverboten, behördlichen Anordnungen, z.B. vorübergehende Betriebsschließung oder Stilllegung von Teilbereichen.

3. Anordnung einer Quarantäne für Mitarbeitende durch die zuständige Gesundheitsbehörde, wer bezahlt wen?

Nach § 30 Infektionsschutzgesetz (IfSG) angeordneten Quarantänen bei Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und sog. Ausscheidern wird dies zum Teil mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG verbunden sein. Für durch die Quarantäne und /oder das berufliche Tätigkeitsverbot entstehende Verdienstauffälle enthält § 56 IfSG eine Entschädigungsregelung.

Der Arbeitgeber hat für die Dauer des Arbeitsverhältnisses – längstens für sechs Wochen – die Entschädigung nach dem IfSG für die zuständige Behörde an die betreffenden Arbeitnehmer*innen auszuzahlen. Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach dem § 56 Abs. 2 und 3 IfSG. Sie knüpft an den Verdienstauffall an.

Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet, wenn alle Voraussetzungen dafür vorliegen.

Ab der siebten Woche, sofern die Maßnahme länger dauert, wird die Entschädigung auf Antrag in Höhe des Krankengelds gem. 47 Abs. 1 SGB V von der zuständigen Stelle an die betreffenden Arbeitnehmer gewährt. Sie sollte zeitnah von der betreffenden Person selbst bei der zuständigen Stelle beantragt werden.

Die Behörden halten in der Regel vorgeschriebene Antragsformulare vor und geben weitere Informationen zu besonderen Fragen.

4. Was können die Einrichtungen noch tun, um übermäßige Belastungen bei Betriebsstörungen zu vermeiden?

- Der **Versicherungsschutz** sollte überprüft werden. Hilfreich kann der Union Versicherungsdienst sein. Hierzu verweisen wir auf unser internes Fachrundschreiben vom 04.03.2020 mit Informationen zum Versicherungsschutz.
- Unter bestimmten Voraussetzungen kann bei unabwendbaren Ereignissen, z.B. erheblichem Arbeitsausfall, **Kurzarbeit** angeordnet werden, entweder auf tarifvertraglicher, arbeitsvertraglicher Basis, oder mittels einer Betriebsvereinbarung. Die Voraussetzungen zur Gewährung von **Kurzarbeitergeld** an die Mitarbeiter*innen entnehmen Sie der Information aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit weiteren Hinweisen.
<https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/kug.html>
Zuständig hierfür ist die Bundesagentur für Arbeit.

5. Was ist, wenn Schulen und Kitas vorsorglich schließen und Mitarbeitende Probleme haben, die Betreuung ihres Kindes zu organisieren?

Grundsätzlich ändert sich nichts an der Arbeitspflicht. Die Möglichkeit der Kind-krank-Tage nach dem SGB V steht nicht zur Verfügung, weil das Kind nicht krank ist. Vorübergehend, kann – sofern arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich nicht ausgeschlossen – eine bezahlte Freistellung nach § 616 BGB für wenige Tage in Frage kommen, sofern der Anspruch nicht bereits ausgeschöpft ist. Das Gespräch mit dem Arbeitgeber sollte im Übrigen gesucht werden über Urlaub, unbezahlte Freistellung und mobiles Arbeiten, wenn das möglich ist.

Stand: 05.03.2020

Gertrud Tacke

Paritätischer Gesamtverband