



GEFRAGT. GEKLÄRT.

Sondernewsletter Arbeitsrecht

Coronavirus und Arbeitsrecht

Das Coronavirus breitet sich in Deutschland aus. Damit stellen sich auch immer mehr Fragen für Arbeitgeber. Hier geben wir Ihnen Antworten zu den häufigsten Fragen.

1. Was muss der Arbeitgeber veranlassen, wenn ein Mitarbeiter erkrankt oder Symptome einer Corona-Virus-Erkrankung zeigt?

Es muss abgewogen werden, ob nicht von einer normalen Erkältung mit ähnlichen Symptomen ausgegangen werden kann. Wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Mitarbeiter Kontakt zu erkrankten Personen hatte oder in Risikogebieten war sollte der Arbeitgeber ihn unverzüglich freistellen und zu einer ärztlichen Untersuchung auffordern. Gleiches gilt für Mitarbeiter mit denen der betroffene Mitarbeiter in Kontakt war. Auch diese sollten unverzüglich informiert, nach Hause geschickt werden und zu einer ärztlichen Untersuchung aufgefordert werden, um eine weitere Ausbreitung im Betrieb zu verhindern.

Eine direkte gesetzliche Meldepflicht für den Arbeitgeber gibt es nicht. Soweit der betroffene Mitarbeiter einen Arzt aufsucht und dieser einen Verdachtsfall oder eine Infektion feststellt, besteht für den Arzt jedoch eine Meldepflicht gegenüber dem Gesundheitsamt nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG).

2. Wer trägt die Kosten, wenn ein Arbeitnehmer sich wegen eines Verdachts auf eine Infektion in Quarantäne befindet?

Kann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringen, weil er einer Quarantäne unterliegt, kann er eine Ersatzvergütungszahlung (Entschädigung) vom Staat nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) verlangen. Diese hat der Arbeitgeber für längstens 6 Wochen in Höhe des jeweiligen Nettoentgelts vorzuschießen. Er hat aber gegenüber dem zuständigen Land einen Erstattungsanspruch (vgl. § 56

IfSG). Der entsprechende Antrag auf Erstattung muss innerhalb von drei Monaten nach Ende der Quarantäne gestellt werden!

Nach Ablauf von 6 Wochen wird der Verdienstaufschlag direkt durch die zuständige Behörde übernommen, aber nur noch in Höhe des Krankengeldes gemäß § 47 Abs. 1 SGB V gewährt, soweit der Verdienstaufschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Achtung: Die Entschädigung kann entfallen, wenn der Mitarbeiter in Quarantäne erkrankt, also nicht nur infektiös ist. Hier ist auf die (ggf: ärztliche) Dokumentation der tatsächlichen Arbeitsfähigkeit auch während einer Quarantäne Wert zu legen.

3. Wer kommt für etwaige Verdienstaufschläge auf, wenn der Betrieb bei Verdachtsfällen aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen wird?

Der Arbeitgeber muss das Entgelt fortzahlen, obwohl die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung nicht mehr erbringen können. Die Schließung eines Betriebes aufgrund einer Pandemie oder einer vergleichbaren Situation wird dem sog. Betriebsrisiko des Arbeitgebers zugeordnet. Etwas Anderes kann arbeitsvertraglich oder durch Tarifvertrag vereinbart sein, was jedoch selten der Fall sein wird.

Die Pflicht zur Vergütungsfortzahlung entfällt, wenn sie zu einer Existenzgefährdung des Unternehmens führen würde.

Möglicherweise kann eine Betriebsschließung aufgrund behördlicher Anordnung auch als „unabwendbares Ereignis“ (i.S.v. § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III) eingeordnet werden, was die Beantragung von Kurzarbeitergeld begründen kann. Ein solches Ereignis kann nach der Rechtsprechung auch vorliegen, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind. Hierüber bestünde zumindest die Chance als Arbeitgeber nicht auf den gesamten Kosten sitzen zu bleiben.

4. Muss der Arbeitgeber seinen Betrieb bei vorliegenden Infektionen selbst schließen?

Grundsätzlich besteht eine solche Verpflichtung nicht. Allerdings kann der Arbeitgeber nach einer Risikoabwägung zu dem Ergebnis kommen, dass das Risiko für die Arbeitnehmer bei der Weiterführung des Betriebes nicht hinnehmbar ist. Hier gilt: Je schwerer ein möglicher Schaden für die Arbeitnehmer sein kann, desto stärker müssen die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen geartet sein.

Ein solcher Fall könnte z.B. vorliegen, wenn erkrankte Mitarbeiter mit einer nicht mehr eingrenzbar Anzahl anderer Mitarbeiter Kontakt hatte und damit eine weitere Ausbreitung der Infektion im Betrieb nicht mehr auszuschließen ist.

5. Dürfen sich Arbeitnehmer wegen der Sorge vor einer Infektion weigern ihre Arbeitsleistung zu erbringen?

Nein. Die Verweigerung der Arbeitsleistung darf lediglich bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gem. §§ 275 Abs. 1 und 3 erfolgen, d. h. nur dann, wenn die Arbeitsaufnahme dem Arbeitnehmer unmöglich oder unzumutbar wäre. Die Unzumutbarkeit wäre z. B. in einem Fall gegeben, indem medizinischem Personal, welches Kontakt mit Erkrankten oder Infizierten hat, keine entsprechende Schutzausrüstung durch den Arbeitgeber gestellt werden könnte.

6. Dürfen Mitarbeiter zur Betreuung von Kindern zuhause bleiben, wenn die Kita/Schule aufgrund von Infektionen oder Infektionsverdacht geschlossen ist?

Grundsätzlich handelt es sich hierbei um einen Fall der vorübergehenden Verhinderung im Sinne von § 616 BGB. Dieser bestimmt, dass der Arbeitnehmer seines Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig wird, dass er kurzfristig durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass tatsächlich keine andere Möglichkeit besteht, die Kinder zu betreuen – etwa durch die Großeltern. Auch kann der § 616 BGB z.B. im Arbeitsvertrag vollständig abgedungen werden.

7. Dürfen Mitarbeiter Dienstreisen in Ausbreitungsgebiete des Corona-Virus, wie z.B. China, verweigern?

Grundsätzlich gibt es kein Verweigerungsrecht des Arbeitnehmers für den Fall, dass der Arbeitgeber Dienstreisen anordnet. Allerdings besteht für den Arbeitgeber auch die Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern. Diese setzt dem Direktionsrecht zumindest dort eine Grenze, wo eine Gefährdung des Mitarbeiters wahrscheinlich ist. Dies dürfte zumindest in den Fällen gegeben sein, in denen für das jeweilige Reiseziel eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt.

Für den Beispielsfall China besteht aktuell (Stand 27. Februar 2020) eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes für die Provinz Hubei.

Wenn das Auswärtige Amt noch keine Reisewarnung ausgesprochen hat, wird die Gefahr aber als überschaubar eingestuft, so dass ein Verweigerungsrecht für den Arbeitnehmer nicht besteht.

8. Muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Desinfektionsmittel oder Atemschutzmasken im Betrieb bereitstellen?

Zur umfangreichen Stellung von Schutzmitteln ist der Arbeitgeber jedenfalls im medizinischen Bereich verpflichtet. Gleiches gilt für Betriebe, in denen Mitarbeiter mit Infizierten oder Verdachtsfällen in direkten Kontakt kommen könnten.

Im Übrigen hängt eine solche Verpflichtung von der konkreten Gefährdungslage des jeweiligen Betriebes ab. Insbesondere bei Betrieben, in denen ein reger Publikumsverkehr herrscht, unterliegen höheren Anforderungen an die Zurverfügungstellung von Schutzmitteln.

Ihre Ansprechpartner bei Göhmann in Magdeburg

Dr. Stefan Sasse
Magdeburg

Franziska Häcker
Magdeburg

Hegelstraße 29, 39104 Magdeburg, Tel. 0391-59705-0

Weitere Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der
Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter
<https://www.goehmann.de/taetigkeitsfeld/arbeitsrecht>.