

## FAQ Coronavirus und Arbeitsrecht

### 1. Coronavirus in Deutschland: Allgemeine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis ohne konkrete Betroffenheit

#### 1.1 Müssen Arbeitgeber Vorsichtsmaßnahmen treffen?

Das ist empfehlenswert. Von der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist auch die Pflicht umfasst, seinen Betrieb so zu organisieren, dass möglichst keine Infektionsrisiken bestehen. Je nach aktueller Gefährdungslage ist diese Fürsorgepflicht stets einer Neubewertung zu unterziehen.

Mögliche Maßnahmen:

- Arbeitnehmer über die Ansteckungsgefahren mit dem Virus informieren
- Desinfektionsmittel bereitstellen (z.B. an Eingängen, in der Kaffeeküche sowie in Sanitäranlagen)
- Arbeitnehmern ermöglichen, im Homeoffice zu arbeiten
- Konferenzen per Telefon, Skype, etc. abhalten

#### 1.2 Bestehen Hinweispflichten des Arbeitgebers?

Arbeitgeber sollten aufgrund ihrer gegenüber den Arbeitnehmern bestehenden Fürsorgepflicht diese über Hygienevorschriften aufklären (z.B. Hinweise im Intranet, Aushänge am schwarzen Brett oder Rundschreiben per E-Mail). Auf folgende Punkte können Arbeitgeber beispielsweise hinweisen:

- Häufiges und gründliches Händewaschen
- Verzicht auf Handschlag zur Begrüßung
- Nicht in die Hände husten, sondern in die Armbeuge/Taschentuch benutzen

#### 1.3 Können Arbeitnehmer die Arbeit verweigern/von der Arbeit fernbleiben, weil sie fürchten, sich während der Arbeit anzustecken?

Arbeitnehmer können grundsätzlich nicht einseitig ihre Arbeitsleistung verweigern. Ein solches Leistungsverweigerungsrecht steht den Arbeitnehmern auch dann nicht zu, wenn sie befürchten, sich mit einer Krankheit anzustecken. Vielmehr verlieren Arbeitnehmer im Falle der einseitigen Leistungsverweigerung ihren Lohnanspruch. Zudem können Arbeitgeber in Erwägung ziehen, arbeitsrechtliche Konsequenzen zu ziehen (z.B. Ausspruch einer Abmahnung, im Einzelfall kommt ggf. sogar die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht).



#### 1.4 Können Arbeitnehmer verlangen, von zu Hause aus zu arbeiten?

Arbeitnehmer haben keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Tätigkeit von zu Hause aus („Homeoffice“). Die Tätigkeit im Homeoffice setzt vielmehr eine Rechtsgrundlage, z.B. eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, voraus. Deshalb können Arbeitnehmer nicht einseitig verlangen, im Homeoffice zu arbeiten.

Arbeitgeber sollten aber überlegen, Arbeitnehmern, die ihre Arbeitsleistung auch von zu Hause aus erbringen können, diese Möglichkeit einzuräumen. Hierdurch können Infektionsrisiken und mögliche Arbeitsausfälle reduziert werden.

Dabei ist allerdings zu beachten, dass für die Arbeit im Homeoffice spezifische Anforderungen erfüllt sein müssen, insbesondere arbeitsschutzrechtliche Voraussetzungen (Vorliegen eines geeigneten Arbeitsplatzes) oder datenschutzrechtliche Vorgaben (z.B. Sicherstellung, dass Dritte keinen unberechtigten Zugang zu geschützten Daten erlangen). Zudem können sich Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ergeben, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmern kollektiv Homeoffice gewähren möchte.

#### 1.5 Können Arbeitnehmer weiterhin auf Dienstreisen geschickt werden?

Arbeitgeber haben weiterhin im Rahmen ihres Direktionsrechts die Möglichkeit, Arbeitnehmer auf Dienstreisen zu schicken.

Die Anweisung des Arbeitgebers muss aber „billigem Ermessen“ entsprechen, d.h. die Interessen des Arbeitgebers und die Interessen des Arbeitnehmers sind bei der Entscheidung ausreichend zu berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund wird die Anordnung von Dienstreisen in Regionen, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht oder in Regionen, die vom Robert Koch-Institut als Risikogebiete eingestuft worden sind, nicht billigem Ermessen entsprechen. Eine andere Beurteilung ist in Ausnahmefällen denkbar, wenn es gerade zum Tätigkeitsfeld des Arbeitnehmers gehört, in solche Regionen zu reisen (z.B. Journalisten oder Ärzte).

## 2. Erste Verdachtsfälle im Unternehmen

### 2.1 Darf der Arbeitgeber eine (betriebs-)ärztliche Untersuchung von Arbeitnehmern anordnen, um eine Infektion von Mitarbeitern mit dem Coronavirus auszuschließen?

Arbeitgeber dürfen in diesem Fall grundsätzlich keine ärztlichen Untersuchungen von Arbeitnehmern anordnen. Als milderer Mittel können Arbeitgeber aber gegebenenfalls Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung für einen gewissen Zeitraum einseitig freistellen (s. dazu Antwort auf nächste Frage).



## 2.2 Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Falle eines Verdachts einer Infektion mit dem Coronavirus nach Hause schicken?

Arbeitgeber können Arbeitnehmer in begründeten Verdachtsfällen einseitig widerruflich und unter Fortzahlung der Vergütung freistellen.

Ein begründeter Verdachtsfall wird sicher vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer sich kürzlich in einer Region aufgehalten hat, die vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft worden ist oder in einer Region, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht, und wenn der Arbeitnehmer zudem spezifische Krankheitssymptome zeigt.

In solchen Fällen dürfte eine einseitige widerrufliche Freistellung für die Dauer der derzeit angenommenen Inkubationszeit von zwei Wochen zum Schutz anderer Personen möglich sein.

## 3. Arbeitnehmer des Unternehmens sind unmittelbar betroffen

### 3.1 Muss ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber informieren, wenn die zuständige Behörde die Quarantäne des Arbeitnehmers angeordnet hat?

In jedem Falle muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über sein Fernbleiben von der Arbeit informieren. Ob eine Informationspflicht über eine behördliche Quarantäne seitens des Arbeitnehmers besteht, ist nicht abschließend geklärt.

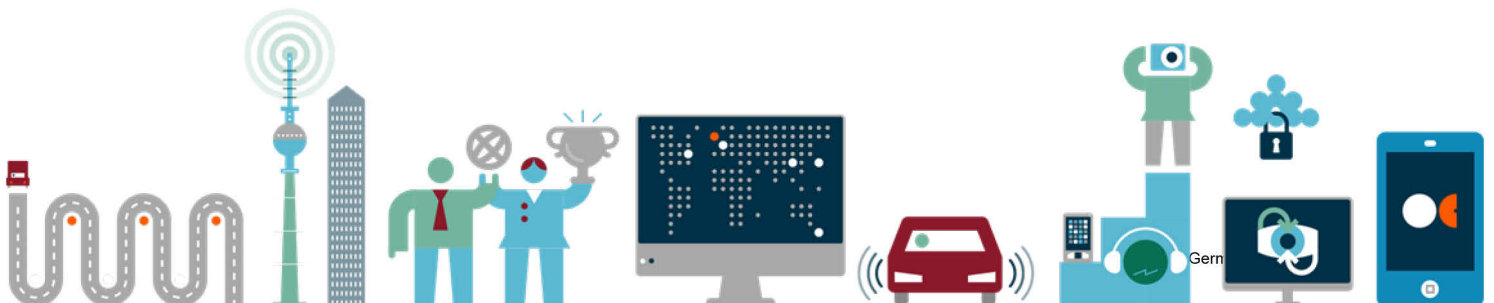
In der Praxis wird dies jedoch kaum von Relevanz sein, da Arbeitnehmer üblicherweise von sich aus mitteilen werden, wenn eine behördliche Quarantäne angeordnet wurde. Zudem wird der Arbeitgeber über die zuständigen Behörden von der verhängten Quarantäne erfahren.

### 3.2 Ist ein Arbeitnehmer, der sich in behördlich angeordneter Quarantäne befindet, zur Arbeit verpflichtet?

Ist eine Quarantäne angeordnet, ohne dass der Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt ist, hängt es vom Einzelfall ab, ob eine Pflicht des Arbeitnehmers zur Erbringung der Arbeitsleistung besteht.

- Wenn der Arbeitnehmer einer Tätigkeit nachgeht, die nur im Betrieb des Arbeitgebers möglich ist (z.B. Arbeit an einem Fließband), besteht keine Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung.
- Wenn der Arbeitnehmer einer Tätigkeit nachgeht, die auch von zu Hause aus erledigt werden kann (z.B. Mitarbeiter aus der Rechtsabteilung), und eine (wirksame) Homeoffice-Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer besteht, dann ist der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet. Derzeit offen ist die Frage, ob ein Arbeitnehmer ausnahmsweise auf Grund einer besonderen „Notsituation“ verpflichtet ist, von zu Hause aus zu arbeiten.

Sofern der sich in Quarantäne befindliche Arbeitnehmer hingegen arbeitsunfähig erkrankt ist, besteht natürlich keine Pflicht, die Arbeitsleistung zu erbringen.



### 3.3 Hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vergütung, wenn eine behördliche Maßnahme gegen ihn verhängt wurde (z.B. Beschäftigungsverbot oder Quarantäne)?

Personen, die einen Verdienstaufschlag erleiden, weil die Behörde gegen sie ein Beschäftigungsverbot oder eine Quarantäne erlassen hat, erhalten eine Entschädigung in Geld, vgl. § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG).

- Für die Zahlung dieser Entschädigung geht der Arbeitgeber in Vorleistung und zahlt die Entschädigung an den Arbeitnehmer für die Dauer von sechs Wochen. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich in den ersten sechs Wochen nach dem Verdienstaufschlag.
- Der Arbeitgeber kann eine Erstattung der gezahlten Entschädigung bei der zuständigen Behörde beantragen. Arbeitgeber können zudem bei der zuständigen Behörde einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages beantragen.
- Vom Beginn der siebten Woche an wird die Entschädigung auf Antrag des Arbeitnehmers von der zuständigen Behörde gewährt. Die Höhe der Entschädigung richtet sich dann nach der Höhe des Krankengeldes, soweit der Verdienstaufschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Die oben geschilderte Entschädigungsmöglichkeit besteht allerdings nur für Personen, die „einen Verdienstaufschlag erleiden“:

- Insbesondere im Falle eines behördlich angeordneten Tätigkeitsverbotes könnte aber gar kein solcher Verdienstaufschlag vorliegen, wenn der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber, trotz Verhinderung in der Erbringung seiner Arbeitspflicht, seinen Anspruch auf Lohn behält. Ein solcher Fall liegt beispielsweise vor, wenn die Regelung des § 616 Satz 1 BGB Anwendung findet.
- Nach dieser Regelung verliert der Arbeitnehmer den Anspruch auf Arbeitsvergütung nicht dadurch, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.
- Im Falle eines individuellen Tätigkeitsverbotes, das lediglich einen einzelnen Arbeitnehmer betrifft, könnte gerade ein solches in der Person des Arbeitnehmers liegendes Hindernis gesehen werden. So hat dies beispielsweise der Bundesgerichtshof in seinem Urteil vom 30. November 1978 (Az. III ZR 43/77) angenommen, und im Rahmen eines verhängten seuchenpolizeilichen Tätigkeitsverbotes unter Verweis auf § 616 BGB einen Entschädigungsanspruch verneint.
- Sofern die zuständigen Behörden im Einzelfall die Regelung des § 616 Satz 1 BGB für anwendbar erachten, hätten Arbeitgeber keinen Entschädigungsanspruch.
- Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer hingegen aber im Arbeitsvertrag die Anwendbarkeit der Regelung des § 616 Satz 1 BGB ausgeschlossen, könnten die Behörden die Erstattung der Entschädigungszahlungen nicht verweigern.



### 3.4 **Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung, wenn er an dem Coronavirus erkrankt ist?**

Der Arbeitnehmer hat im Falle einer Erkrankung grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch ist wohl auch nicht im Falle einer Infektion während eines Aufenthaltes in einem sog. Risikogebiet wegen selbstverschuldeter Erkrankung ausgeschlossen, da durch den bloßen Aufenthalt in solch einem Gebiet noch nicht die Schwelle zu besonders leichtfertigen oder gar vorsätzlichem Verhalten überschritten sein dürfte.

Ist der Arbeitnehmer erkrankt und es besteht ein behördliches Beschäftigungsverbot, stellt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder einen Entschädigungsanspruch (vgl. auch Frage zuvor) nach § 56 Abs. 1 IfSG hat. Nach überwiegender Auffassung geht das IfSG als speziellere Rechtsgrundlage vor.

### 3.5 **Was sollten Arbeitgeber im Falle einer behördlichen Schließung eines Betriebes beachten?**

Die Behörden können neben Beschäftigungsverboten oder der Anordnung von Quarantäne auch die Schließung ganzer Betriebe veranlassen.

In diesem Fall ist Arbeitgebern anzuraten, den Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG geltend zu machen. Wie unter Ziffer 3.3 geschildert, zahlt der Arbeitgeber für die Dauer von zumindest sechs Wochen das Arbeitsentgelt weiter. Er kann jedoch bei der zuständigen Behörde einen Erstattungsanspruch geltend machen.

### 3.6 **Können Arbeitgeber auch rein vorsorglich den Geschäftsbetrieb ruhend stellen, ohne Lohn fortzahlen zu müssen?**

Arbeitgeber können zwar rein vorsorglich den Geschäftsbetrieb ruhend stellen, z.B. um das Infektionsrisiko zu reduzieren. Sie müssen in diesem Fall allerdings den Lohn fortzahlen.

#### **Rechtliche Hinweise:**

Die in dieser Fragenliste enthaltenen Informationen wurden mit der gebotenen Sorgfalt zusammengestellt. Gleichwohl kann für deren Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit keinerlei Haftung, gleich aus welchem Rechtsgrund, übernommen werden. Die Lektüre ersetzt keine individuelle Beratung, sodass für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieser Informationen trifft, keine Verantwortung übernommen werden kann. Der Nachdruck oder die Vervielfältigung ist nur mit schriftlicher Zustimmung der Herausgeber zulässig.

