



Info 1/20

Rechtsschutzbereich Rheinland

Karlstr. 123-127
40210 Düsseldorf
Tel.: 0211/61824-147/143
Fax: 0211/61824-500

Rechtsschutzbereich Westfalen

Königswall 36
44137 Dortmund
Tel.: 0231/913000-64
Fax: 0231/913000-90

Arbeitsrechtliche Fragen rund um den Corona-Virus

1. Grundsätzliches

27.02.2020

Durch die am 01.02.2020 in Kraft getretene Verordnung Cor-ViMV werden der Verdacht einer Erkrankung, die Erkrankung selbst sowie der Tod bezogen auf eine Infektion mit 2019-nCov (SARS-Cov-2) meldepflichtig nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG).

Danach ist die Erkrankung dem Gesundheitsamt auch dann zu melden, wenn der Verdacht bereits gemeldet wurde. Ebenso ist zu melden, wenn sich der Verdacht nicht bestätigt hat. Zur Meldung an die zuständigen Gesundheitsämter verpflichtet sind nach § 8 IfSG grundsätzlich insbesondere der feststellende Arzt, in Krankenhäusern der leitende Abteilungsarzt etc.



Für erkrankte Personen gelten die allgemeinen für alle Erkrankungen im Arbeitsverhältnis anwendbaren Regelungen, insbesondere die des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Es bestehen insoweit keine Besonderheiten. Ist die Erkrankung während des Urlaubs aufgetreten, ist auf § 9 BurlG und dem daraus resultierenden Erhalt der Urlaubstage hinzuweisen.

2. Angst vor Ansteckung: Dürfen Arbeitnehmer zu Hause bleiben?

Nein. Die Möglichkeit, ausnahmsweise zu Hause zu arbeiten, hängt von den jeweiligen konkreten betrieblichen und/oder arbeitsvertraglichen Regelungen ab. Über eine Sonderregelung eines vorübergehenden Home-Offices entscheidet ansonsten allein der Arbeitgeber. Bis zu einer solchen Entscheidung verbleibt als Arbeitsort der vertraglich vereinbarte Ort und damit die Verpflichtung des Arbeitnehmers, an diesem Ort auch seine vertragliche Arbeitsleistung zu erbringen.

Soweit der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, sicherheitshalber zu Hause zu bleiben, ist er in der Entgeltfortzahlungspflicht.

Auch wenn der Bahn- bzw. öffentliche Nahverkehr eingeschränkt oder gänzlich eingestellt wird, trägt der Arbeitnehmer das sogenannte Wegerisiko; er allein ist dafür verantwortlich, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen. Hat der Arbeitnehmer keine andere Möglichkeit, zur Arbeit zu kommen, verliert er den Vergütungsanspruch. Zu empfehlen ist in diesem Zusammenhang, individuell auf den Arbeitgeber zuzugehen und Lösungsmöglichkeiten zu vereinbaren.

3. Die Kita oder Schule wird geschlossen, um Infektionsrisiken zu minimieren: Dürfen Arbeitnehmer zu Hause bleiben?

Arbeitnehmer können zur Kinderbetreuung zu Hause bleiben, ob sie ihren Vergütungsanspruch für den betreffenden Zeitraum weiter behalten, hängt wiederum von den betrieblichen und/oder arbeitsvertraglichen Regelungen ab. In vielen Tarifverträgen finden sich zudem insoweit Freistellungsregelungen; allerdings gelten diese meist im Falle von Erkrankungen der Kinder. Insgesamt ist hier eine Einzelfallprüfung zu empfehlen.

Gemäß § 616 BGB behält ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Zahlung des Gehaltes, wenn er ohne sein Verschulden wegen eines in seiner Person liegenden Grundes seine Dienstleistung vorübergehend nicht erbringen kann. In diesem Zusammenhang wird der Arbeitnehmer darlegen und beweisen müssen, dass keine andere Betreuungsmöglichkeit des Kindes gegeben war bzw. ist. Klassisch besteht natürlich für alleinerziehende Elternteile in diesem Rahmen eine Möglichkeit, die entsprechende Freistellung zu erhalten.

Umstritten ist, was in diesem Zusammenhang als „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ gilt. Bis zu fünf Tagen sind hier wohl nicht streitig.

Wichtig: § 616 BGB ist eine dispositive Regelung. Sowohl durch Tarifverträge als auch durch Arbeitsverträge können zugunsten oder zu Ungunsten Abweichungen erfolgen.

Schließlich kann auch hier nur empfohlen werden, mit dem Arbeitgeber gemeinsam eine Lösung zu finden (z.B. Überstundenabbau, Home-Office etc.).

Wenn Kitas und Schulen ganz oder teilweise geschlossen werden, sind die Beschäftigten unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen, wenn im Rahmen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen keine anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen.

4. Es wird Quarantäne bzw. ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet: Habe ich als Arbeitnehmer einen Entgeltfortzahlungsanspruch?

Nach §§ 30, 31 IfSG kann die zuständige Behörde zur Verhinderung der weiteren Verbreitung der Erkrankung, ansteckungsverdächtigen Personen, also Personen, von denen anzunehmen ist, dass sie Krankheitserreger aufgenommen haben ohne selbst krank zu sein, die Ausübung beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen oder sie unter Quarantäne stellen. Im letzteren Fall werden sie in einem Krankenhaus oder sonst in geeigneter Weise von anderen Personen abgesondert. In aller Regel betrifft dies Personen in direktem häuslichen Umfeld, also z.B. die Angehörigen von Erkrankten.

Diesem betroffenen Personenkreis wird also die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit zeitweise unmöglich gemacht. Für diesen Zeitraum besteht in der Regel keine Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitnehmer verlieren also ihren Vergütungsanspruch.

Die betroffenen Arbeitnehmer haben aber Anspruch auf Entschädigung gemäß § 56 IfSG. Gemäß § 56 Abs. 2 IfSG bemisst sich die Entschädigung nach dem Verdienstausschlag. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausschlages gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V gewährt. Nach § 56 Abs. 5 IfSG hat der Arbeitgeber bei Arbeitnehmern für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt. Die Fälligkeit der Entschädigungsleistungen richtet sich nach der Fälligkeit des aus der bisherigen Tätigkeit erzielten Arbeitsentgelts.

Diese Ansprüche können auch bestehen, wenn Arbeitnehmer z.B. am Urlaubsort über seinen geplanten Abwesenheitszeitraum hinaus unter Quarantäne gestellt werden, deshalb ihre Rückreise nicht antreten und in Folge dessen nicht pünktlich wieder zur Arbeit erscheinen können.

5. Welche Ansprüche haben Arbeitnehmer, wenn der Betrieb geschlossen wird?

Schließt der Arbeitgeber den Betrieb und kann den Arbeitnehmern keine anderweitigen Arbeitsplätze (so z.B. Home-Office) anbieten, können die Arbeitnehmer nicht arbeiten. Die betroffenen Arbeitnehmer haben Anspruch auf Fortzahlung ihrer Vergütung, denn der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko. Die in diesem Zusammenhang gelegentlich von Arbeitgebern vorgenommene Anrechnung der Schließzeiten auf Arbeits- oder Urlaubszeiten, die Anordnung von „Zwangsurlaub“ oder die Aufforderung zur späteren Nacharbeit dieser Zeiten ist nicht rechtmäßig, es fehlt eine rechtliche Grundlage.

Ggf. kann in solchen Fällen auch Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit beantragt werden.

6. Welche Verpflichtungen hat der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang noch?

Dem Arbeitgeber obliegt eine generelle Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beschäftigten. § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber u.a. zu einem allgemeinen präventiven Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber hat eine Mitverantwortung, wenn aufgrund seines Weisungsrechts Kontaktaufnahmen mit Kollegen, Kunden, Bürgern oder sonstigen Dritten erfolgen.

Dies beinhaltet auch, dass bestimmte Hygienevorschriften eingehalten werden und Maßnahmen erfolgen, die eine Verbreitung von Krankheiten verhindern. Deshalb gibt es in vielen sanitären Einrichtungen z.B. Desinfektionsmittel und Hygieneempfehlungen. Hinsichtlich besonderer Arbeitsplätze z.B. im Gesundheitswesen, Transport, Logistik, Verkauf besteht darüber hinaus die Verpflichtung, Risikogruppen zu ermitteln, besondere Schutzmaßnahmen zu ergreifen und beispielsweise Atemmasken/Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus haben Arbeitgeber die Verpflichtung gegenüber ihren Beschäftigten, sie über Infektions- und Erkrankungsrisiken bzw. Ansteckungsgefahren aufzuklären, insbesondere wenn dem Arbeitgeber bereits konkrete Hinweise auf solche Risiken bekannt sind (z.B. China-Reisen von Beschäftigten). Welche Verpflichtungen im Detail bestehen, hängt auch davon ab, ob im Betrieb hoher Kundenkontakt besteht oder nicht. Soweit Beschäftigte beruflich mit Corona-Erkrankten zu tun haben, rät das Robert-Koch-Institut zu Schutzkitteln, Einweghandschuhen, professionellen Atemmasken, Schutzbrillen und

Einwegschürzen. Genauere Informationen stellt auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur Verfügung.

In jedem Falle empfiehlt sich hier für Arbeitnehmer die Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat/Personalrat/MAV und/oder mit dem zuständigen Gesundheitsamt.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber auch berechtigt, nachzufragen, ob sich ein erkrankter Mitarbeiter in einem Risikogebiet aufgehalten hat. Kehren Mitarbeiter aus einem solchen Gebiet zurück, kann der Arbeitgeber sicherheitshalber anordnen, dass die Mitarbeiter für einige Tage zu Hause bleiben, um eine etwaige Ansteckung auszuschließen. Die Vergütung ist an die betroffenen Beschäftigten für diese Zeit weiterhin zu zahlen.

Wenn der Arbeitgeber seinen allgemeinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zur Ergreifung von Schutzmaßnahmen und zur Verhinderung des Verbreitungsrisikos der Erkrankungen nicht nachkommt (z.B. Anordnungen des zuständigen Gesundheitsamtes nicht befolgt), darf der Arbeitnehmer aufgrund der konkreten Gefährdungssituation zu Hause bleiben, wenn ihm die Erbringung der Arbeitsleistung im Betrieb unzumutbar ist, § 275 Abs. 3 BGB. *Wichtig:* In diesem Fall ist eine konkrete rechtliche Prüfung des Einzelfalles dringend empfehlenswert.