

# Coronavirus und das Arbeitsrecht – 7 Fragen

(Stand: 13.03.2020 – finale Fassung)

## 1. Welche Präventivmaßnahmen sollten Arbeitgeber vor dem ersten Infektionsfall ergreifen?

Solange es keine infizierten Mitarbeiter gibt, besteht auch kein Grund, Arbeitnehmer vorsorglich nach Hause zu schicken oder gar den Betrieb zu schließen.

Arbeitgeber sollten aber Vorsichtsmaßnahmen in Form von Aufklärung und auch Hygienemaßnahmen ergreifen (§ 12 Arbeitsschutzgesetz). Das heißt:

a) Die Arbeitnehmer sollten über die Entstehung und die Symptome des Coronavirus aufgeklärt werden. Insoweit stehen bereits zahlreiche Informationen u.a. des Robert – Koch – Instituts zur Verfügung,

b) Arbeitgeber sollten sämtliche Dienstreisen, die in Corona gefährdete Gegenden erfolgen, absagen, untersagen oder verschieben. Die gefährdeten Dienstreisen können den Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes entnommen werden.

c) Arbeitgeber sollten Mitarbeiter auffordern, Privatreisen in Corona gefährdete Gegenden zu unterlassen. Arbeitgeber sind berechtigt, danach zu fragen, ob von einem Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region waren oder an einem Ort mit deutlich erhöhtem Risiko.

d) Es empfiehlt sich, die Arbeitnehmer aufzufordern, dem Arbeitgeber Mitteilung zu machen, wenn sie in den letzten 14 Tagen mit infizierten Personen oder unter Infektionsverdacht stehenden Personen Kontakt hatten.

e) Arbeitgeber sollten Mitarbeiter zu häufigem und gründlichem Händewaschen auffordern.

f) Es sollten Desinfektionsmittel in Sanitärräumen und Arbeitsräumen zur Verfügung gestellt werden.

g) Körperlicher Kontakt der Mitarbeiter untereinander und gegenüber Kunden in Form von Händeschütteln sollte untersagt werden.

h) Die Einführung verschärfter Hygienemaßnahmen kann mitbestimmungspflichtig nach § 81 Absatz 1 Ziffer 7 Betriebsverfassungsgesetz sein.

Es sollte ferner ein Pandemieplan aufgestellt werden. Betriebe mit einem Betriebsrat sollten dies als Betriebsvereinbarung vornehmen. Im Pandemieleitfaden der BDA finden Sie dazu Anregungen.

## 2. Was müssen Arbeitgeber beachten, wenn Kitas und Schulen wegen Corona geschlossen werden?

Kitas und Schulen sind in der Regel die ersten öffentlichen Einrichtungen, die geschlossen werden. Ältere, gesunde und verantwortungsbewusste Schulkinder können allein zu Hause bleiben. Im Hinblick auf jüngere Kinder müssen Arbeitnehmer zunächst versuchen, für ihre Kinder andere geeignete Aufsichtspersonen zur Verfügung zu stellen.

Zu prüfen ist sicherlich auch, ob die Arbeitszeit ggfls. auch in die Abendstunden verlegt werden kann.

Aber nicht immer ist das möglich. Dann können Arbeitnehmer der Arbeit fern bleiben.

Für Arbeitgeber stellt sich die Frage, ob das Fernbleiben bezahlt werden muss oder aber nicht.

Wir raten im Ergebnis dazu, kein Entgelt zu zahlen, weisen allerdings darauf hin, dass die Rechtslage hier noch nicht eindeutig geklärt ist.

Eine kooperative Möglichkeit könnte darin bestehen, das Entgelt für eine Woche weiter zu zahlen, um den Mitarbeitern Zeit zur Klärung der persönlichen Situation zu geben.

Das hängt davon ab, wie man den Umstand, dass Kitas und Schulen geschlossen sind, einordnet.

Ist es ein objektives Leistungshindernis, entfällt die Zahlungspflicht des Arbeitgebers.

Ordnet man es als ein subjektives Leistungshindernis ein, wird es kompliziert.

Grundsätzlich ist bei kurzzeitiger unverschuldeter persönlicher Arbeitsverhinderung ein Zahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber aus § 616 BGB gegeben.

Unter zwei Aspekten kann eine Zahlungspflicht trotzdem entfallen:

Wenn im Arbeitsvertrag oder in einem anzuwendenden Tarifvertrag der § 616 BGB ganz oder teilweise ausgeschlossen ist, muss der Arbeitgeber zwar freistellen, er muss aber kein Arbeitsentgelt bezahlen.

Und auch dann, wenn § 616 BGB zwar nicht ausgeschlossen ist, die Verhinderung aber nicht kurzzeitig ist, muss der Arbeitgeber zwar freistellen, aber nicht vergüten.

Wann eine Verhinderung kurzzeitig ist bzw. wann sie es nicht mehr ist, ist dem Gesetz nicht zu entnehmen. Es wird vertreten, dass einige, wenige Tage bis hin zu 10 Tagen noch kurzzeitig sind. (Der Bundesgerichtshof geht für Fälle einer Pandemie sogar von bis zu 6 Wochen aus...)

### **3. Was gilt, wenn das Kind des Arbeitnehmers am Coronavirus erkrankt ist?**

Dieser Fall unterscheidet sich nicht von allen anderen Fällen, in denen der Arbeitnehmer wegen seines erkrankten Kindes nicht zur Arbeit gehen kann. Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung gemäß § 45 Sozialgesetzbuch V, wenn das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und aufgrund ärztlichen Attestes der Betreuung bedarf.

Auch hier gilt: Ist § 616 BGB ganz oder teilweise ausgeschlossen, besteht nur ein Freistellungsanspruch, nicht jedoch ein Zahlungsanspruch. Der Arbeitnehmer bleibt aber nicht ohne Geld - es zahlt vielmehr die Krankenkasse.

### **4. Müssen Arbeitgeber zahlen, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheint, weil der ÖPNV zum Erliegen kommt?**

Wenn öffentliche Verkehrsmittel lahmgelegt werden, kann ein Teil der Arbeitnehmer

den Arbeitsplatz womöglich nicht mehr erreichen. Der Arbeitnehmer muss zunächst versuchen, sich selbst anderweitig zu organisieren wie über Carsharing, Fahrgemeinschaften, Leihräder etc. Ist ihm das nicht möglich und bleibt er deshalb der Arbeit fern oder erscheint zu spät, kann der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die Ausfallzeiten streichen. Das sogenannte Wegerisiko liegt beim Arbeitnehmer.

## 5. Was sollten Arbeitgeber bei einem Corona – Verdacht tun?

Nach Auffassung der kassenärztlichen Vereinigung handelt es sich nur dann um einen meldepflichtigen „begründeten Verdachtsfall“,

wenn der Arbeitnehmer Kontakt zu einem bestätigten Fall hatte  
oder

innerhalb der letzten 14 Tage in einem Risikogebiet gewesen ist und Symptome wie Fieber, Heiserkeit, Husten oder Atemnot aufweist.

Der Arbeitgeber hat jetzt erhöhten Handlungsbedarf!

Das zuständige Gesundheitsamt (postleitzahlgeführt) sollte informiert werden. Da der Werksarzt keinen Corona Schnelltest vornehmen kann und auch keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ausstellen kann, sollte sich der betroffene Arbeitnehmer möglichst getrennt von anderen aufhalten bis ein Transport zum Covid – 19 – Test durchgeführt werden kann. Als Verdachtsfall ohne Symptome bekommt man derzeit aber wohl keinen Test....

Arbeitgeber sollten den Arbeitnehmer, der ein begründeter Verdachtsfall ist, daher für die Dauer der Inkubationszeit, mithin für zwei Wochen, bezahlt freistellen. Die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Mitarbeitern rechtfertigt das Vorgehen.

Sollen mehrere Arbeitnehmer freigestellt werden und damit eine allgemeine Richtlinie aufgestellt werden, ist das mitbestimmungspflichtig und es ist der Betriebsrat zu beteiligen.

Ist Corona im Betrieb, kann man nicht die Augen schließen.

Durch entsprechende Befragungen sollte der Arbeitgeber auch herausfinden, welche Mitarbeiter unmittelbaren Kontakt zu der betroffenen Person hatten. Diese sind ebenso gefährdet wie der unter Verdacht stehende oder infizierte Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber muss als weitere Konsequenz Maßnahmen zum Schutz der übrigen Mitarbeiter treffen. Er sollte für die übrigen Mitarbeiter – soweit machbar - Homeoffice ermöglichen. Dies ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Besteht ein Betriebsrat und ist eine Vielzahl von Arbeitnehmern betroffen, besteht ein Mitbestimmungsrecht.

Natürlich können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch über Überstundenabbau und Urlaub verständigen.

## 6. Was ist zu beachten, wenn ein Arbeitnehmer infiziert ist?

Das Gesundheitsamt verhängt in der Regel bei Infizierten eine Quarantäne gemäß §§ 28, 30 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Ist die Quarantäne behördlich angeordnet, spricht man von „häuslicher Absonderung“. Das bedeutet: Die betroffenen

Arbeitnehmer dürfen nicht zur Arbeit und auch sonst die eigenen Räume nicht verlassen, keine Besuchskontakte haben und haben die Pflicht, auf Symptome zu achten und sollen zweimal täglich Fiebermessen.

Im beiderseitigen Einvernehmen kann der Arbeitnehmer im Homeoffice beschäftigt werden.

Ansonsten besteht für den Arbeitnehmer wegen des Tätigkeitsverbots ein Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz, da er unfreiwillig seine Leistung nicht erbringen kann. Diese Entschädigung ist zunächst vom Arbeitgeber zu zahlen und entspricht der Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Auf Antrag kann der Arbeitgeber von der zuständigen Behörde eine Entschädigung in Geld nach § 56 Absatz 5 Infektionsschutzgesetz erhalten. In Niedersachsen sind die jeweiligen Gesundheitsämter zuständig. Die Anträge sind fristgebunden! Sie sind innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Quarantäne zu stellen.

*(Hierzu ist die Veröffentlichung des GKV – Spitzenverbandes, der DRV Bund und der BfA vom 13./14.10.2009 zu beachten:*

#### Melde- und Beitragsverfahren

*Zahlt der Arbeitgeber auftragsweise die Entschädigung aus, übernimmt er auch die üblichen Melde- und Beitragspflichten, insbesondere die Zahlung der Beiträge und Umlagen (unter der bisherigen Betriebsnummer) an die Einzugsstelle. Ansonsten nimmt die Entschädigungsbehörde hinsichtlich der Melde- und Beitragspflichten die Stelle des Arbeitgebers ein. Das bedeutet, dass die Entschädigungsbehörde den Arbeitnehmer im Anschluss an das Ende der vom Arbeitgeber gemeldeten versicherungspflichtigen Beschäftigung - dieser meldet den Arbeitnehmer mit dem letzten Tag, für den er auftragsweise die Entschädigung zahlt, ab (Meldegrund „30“) - nach den üblichen Bestimmungen des § 28a ff. SGB IV anzumelden hat. Hierfür verwendet sie (in ihrer Funktion als Meldepflichtiger hinsichtlich der Arbeitnehmer, die eine Entschädigung nach § 56 IfSG beziehen) eine eigenständige Betriebsnummer, die beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit (BNS) zu beantragen ist. Die Entschädigungsbehörde zahlt ferner die von ihr zu tragenden Beiträge zu den jeweils in Betracht kommenden Versicherungszweigen, für die Versicherungspflicht besteht, an die Einzugsstelle und weist diese unter der vorgenannten Betriebsnummer nach. Bei Wiederaufnahme der versicherungspflichtigen Beschäftigung hat der Arbeitgeber eine Anmeldung (Meldegrund „10“) zu erstatten.)*

#### **7. Muss der Arbeitgeber Arbeitsentgelt auch zahlen, wenn der Betrieb geschlossen wird?**

Ja, behördliche Maßnahmen stellen einen Fall des sogenannten Betriebsrisikos dar und das trägt der Arbeitgeber.

Einen irgendwie gearteten staatlichen Erstattungsanspruch gibt es nicht. Es besteht die Möglichkeit, eine Epidemie – Versicherung abzuschließen. Das wird für den aktuellen Coronavirus sicher nicht mehr angeboten ...

