

Coronavirus: FAQ-Liste

Arbeitsrecht

Stand 25. März 2020 – 18:00 Uhr

Die Ausbreitung des Coronavirus (SARS-CoV-2) wirft viele Fragen auf und sorgt für Verunsicherung. Unsere FAQ-Liste gibt Antworten auf die häufigsten Fragen, die an unsere Hotline gestellt werden. Die Liste wird permanent fortgeschrieben.

Bitte beachten Sie auch unsere FAQ-Listen *Prävention und Allgemeines* und *Kurzarbeit*.

Im Vergleich zur Voraufgabe haben wir in folgenden Ziffern Änderungen vorgenommen: 1.7, 1.16 und 2.15.

1 Allgemeines

1.1 Darf eine betriebsärztliche Untersuchung im Betrieb verpflichtend bzw. zwangsweise angeordnet werden?

Der Arbeitgeber kann eine betriebsärztliche Untersuchung eines Mitarbeiters anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat. Ein solches Interesse muss das Selbstbestimmungsrecht und die körperliche Unversehrtheit des Mitarbeiters stets überwiegen. Dies ist anhand einer umfassenden Abwägung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalles zu prüfen.

So kann das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an der betriebsärztlichen Untersuchung die geschützten Interessen des Arbeitnehmers überwiegen, wenn der Arbeitnehmer besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war. Davon kann ggf. ausgegangen werden, wenn sich der Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region aufgehalten hat, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen bzw. die vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft worden und der Arbeitnehmer an Orten mit erhöhtem Reise- und Publikumsverkehr wie Flughäfen und Bahnhöfen zugegen war. Das kann auch dann gelten, wenn aufgrund der konkreten Situation am Ort der Reise ein deutlich erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht und die in Rede stehende Erkrankung sich durch ein besonders hohes Ansteckungsrisiko auszeichnet.

Die Zulässigkeit der Anordnung zur Durchführung von Reihen- (Fieber-) Tests vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. Eine pauschale Anordnung zur Durchführung von Fieber-Tests dürfte zum jetzigen Zeitpunkt jedenfalls - auch aus datenschutzrechtlichen Gründen - unzulässig sein. So bedarf es stets eines konkreten Anlasses in Form einer konkreten Infektionsgefahr. Etwas anderes kann gelten, sobald die erste Infizierung im jeweiligen Betrieb aufgetreten ist. Letztlich hängt die jeweilige Anordnung von maßgeblichen Umständen des Einzelfalles ab.

1.2 Welche betrieblichen/arbeitsrechtlichen Möglichkeiten gibt es, private Reisen in vom Coronavirus betroffene Länder und Regionen zu unterbinden?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber keinen Einfluss auf außerdienstliche Reisen nehmen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer allgemein in Länder reist, in denen das Coronavirus auftritt. Etwas anderes gilt allerdings, wenn der Arbeitnehmer in konkrete Regionen reist, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier: www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Derzeit gilt eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes für alle nicht notwendigen, touristischen Reisen ins Ausland: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>

Tritt der Arbeitnehmer eine Reise in eine Region, für die eine Reisewarnung vorliegt, wissentlich trotz Kenntnis der Reisewarnung an und kann er im Anschluss seine Arbeitsleistung nicht vertragsgemäß erbringen, kann ihn der Arbeitgeber zumindest abmahnen.

1.3 Muss ich die Belegschaft über eine im Unternehmen aufgetretene Corona-Infektion informieren?

Zumindest die Arbeitnehmer, die potenziell Kontakt mit dem erkrankten Arbeitnehmer hatten bzw. potenziell Kontakt mit einem Arbeitnehmer hatten, der wiederum Kontakt zu dem erkrankten Arbeitnehmer hatte, sollten informiert werden. Ggf. kann es deshalb zweckmäßig sein, alle Arbeitnehmer am Standort zu informieren. Die Information sollte ohne konkrete Namensnennung des Infizierten erfolgen, wenn die Identität des Infizierten nicht ausnahmsweise im Einzelfall für die konkreten Maßnahmen erforderlich ist.

Praxishinweis: Da ohnehin damit zu rechnen ist, dass die entsprechende Information rasch die Runde machen wird (ggf. auch über Medien), sollte das Unternehmen alleine schon aus Kommunikationsgründen und nicht unbedingt aus rechtlichen Erwägungen eine frühzeitige und offene Informationspolitik in Betracht zu ziehen.

1.4 Darf der Arbeitgeber private Kontaktdaten der Mitarbeiter abfragen, um diese kontaktieren zu können?

Ja, dies ist möglich, um beispielsweise über Betriebsschließungen jeden Mitarbeiter kurzfristig informieren zu können. Wichtig ist, dass die Datenerhebung für einen konkreten festgelegten Zweck erfolgt, die Daten nur hierfür verwendet und nach Ende der Pandemie gelöscht werden.

Eine Pflicht zur Nennung einer privaten Kontaktmöglichkeit besteht für die Beschäftigten allerdings nicht.

1.5 Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, wenn Angehörige an einer Infektion erkrankt sind?

Die Begründung einer Hinweispflicht setzt voraus, dass der Arbeitnehmer eine Gefahr für Leben oder Gesundheit mit Auswirkungen auf Dritte im Arbeitsverhältnis (Kollegen, Kunden) darstellt. Maßgeblich ist, inwieweit der Arbeitnehmer in räumlicher Nähe zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person stand.

Die arbeitsvertragliche Hinweispflicht besteht, sofern der Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer Kontaktperson erfüllt, ohne dass das zuständige Gesundheitsamt Quarantäne angeordnet hat. Die häusliche Quarantäne wird grundsätzlich durch das Gesundheitsamt für die maximale Dauer der Inkubationszeit (14 Tage) angeordnet, sobald der Arbeitnehmer als Kontaktperson gilt.

Unterschieden wird zwischen Kontaktpersonen mit „höherem“ und „geringerem Infektionsrisiko“. Nähere Informationen stellt das Robert Koch-Institut zur Verfügung: www.rki.de/DE/Content/InfAZ/M/MERS_Coronavirus/MERS-CoV_Management_Kontaktpersonen.html.

1.6 Kann ein Mitarbeiter verpflichtet werden bei anderen Unternehmen vor Ort (z. B. Kunden) eine Negativauskunft auszufüllen und zu unterschreiben, in der z. B. abgefragt wird, ob man in einem Risikogebiet war oder Kontakt zu einem Infizierten hatte etc.?

Grundsätzlich geht es hier um eine Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Kunden. Der Arbeitnehmer hat keine Rechtsbeziehung zum Kunden und kann unseres Erachtens auch nicht gezwungen werden, eine einzugehen. Ob und inwieweit entsprechende Auskunftsrechte des Kunden gegen den Arbeitgeber bestehen, ist nach deren zivilrechtlicher Beziehung zu beurteilen (hierzu können wir als Arbeitgeberverband leider nicht beraten). Der Arbeitgeber kann dann ggf. beim Arbeitnehmer zumindest Negativeinkünfte einholen (abstrakte Abfrage, z. B. ob der Mitarbeiter in Risikogebieten war, die mit ja oder nein zu beantworten ist, o. ä.). Bei kollektivem Bezug bestünde bei solchen Abfragen wohl auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 1 bzw. 7 BetrVG. Diese Negativauskünfte kann der Arbeitgeber dann ggf. an den Kunden weitergeben, bzw. auch den Arbeitnehmer beauftragen, solche Auskünfte im Namen des Arbeitgebers an den Kunden weiterzugeben. Gibt der Arbeitgeber die Negativauskunft an den Kunden weiter, ist dies datenschutzrechtlich vom berechtigten Interesse gem. Art. 6 Abs. 1 S.1 lit. f) DSGVO gedeckt.

1.7 Darf der Arbeitgeber Homeoffice/mobile Arbeit anordnen?

Zunächst richtet sich die Frage, inwieweit der Arbeitgeber einseitig Homeoffice oder mobile Arbeit anordnen darf, nach den ggf. individualvertraglich bzw. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung hierzu getroffenen Regelungen.

Im Pandemiefall darf der Arbeitgeber nach unserer Einschätzung auch bei vertraglich festgelegtem Arbeitsort im Rahmen seines Direktions- und Weisungsrechtes vorübergehend die Arbeitsleistung von einem anderen Arbeitsort anordnen, soweit dies zur Abwehr konkreter Gefahren erforderlich ist und geeignet ist und ansonsten die entsprechenden organisatorischen Voraussetzungen gegeben sind. Dies wird zumindest dann zu bejahen sein, wenn im Betrieb konkrete Corona-Fälle bzw. Verdachtsfälle aufgetreten sind. Der Anordnung der Arbeitsleistung von der eigenen Wohnung aus könnte der Arbeitnehmer aber ggf. mit dem Argument entgegentreten, dass der Arbeitgeber in sein Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung eingreife.

Ggf. kann in der Anordnung von Homeoffice/mobiler Arbeit eine nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtige Versetzung vorliegen, auch wenn vier Wochen nicht überschritten werden. Dabei kommt es auch darauf an, ob der Mitarbeiter bisher schon in einem gewissen Umfang im Homeoffice oder mobil tätig war.

Auch im Homeoffice müssen personenbezogene Daten geschützt werden, empfohlen sind folgende Regeln und Maßnahmen:

- Benutzung von vom Arbeitgeber bereitgestellter Hard- und Software
- Kein Speichern von Daten auf privaten Geräten oder USB-Sticks
- Zugriff auf IT-Infrastruktur des Arbeitgebers
- Ausdruck von Dokumenten vermeiden, datenschutzkonforme Vernichtung von Dokumenten
- Zugriff von Dritten unterbinden
- Bei Datenschutzpanne betrieblichen Datenschutzbeauftragten informieren, ggf. Meldung an Aufsichtsbehörde

1.8 Welche Erleichterungen greifen im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes?

Die aktuelle Pandemielage erfordert besondere Maßnahmen auch im Bereich der Versorgung der Bevölkerung mit Verbrauchsgütern des täglichen Lebens und existenziellen Dienstleistungen zu jeder Zeit. Deshalb ergreifen die Bezirksregierungen in Bayern folgende Maßnahmen im Vollzug des Arbeitszeitgesetzes:

- Arbeitnehmer dürfen zur Produktion von existenziellen Gütern und für Dienstleistungen zur Gewährleistung der Daseinsvorsorge im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie über die tägliche Höchstarbeitszeit hinaus beschäftigt werden.
- Eine Beschäftigung ist in diesen Fällen auch an Sonn- und Feiertagen möglich.
- Ruhepausen dürfen hier insgesamt verkürzt und auf mehrere Kurzpausen von angemessener Dauer verteilt werden.
- Die Ruhezeit darf in diesen Fällen um bis zu zwei Stunden verkürzt werden.

Auch in diesen Fällen darf die Arbeitszeit insgesamt jedoch 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten (§ 15 Abs. 4 ArbZG).

Details können Sie den (jeweils gleichlautenden) Allgemeinverfügungen der Bezirksregierungen entnehmen:

- Oberbayern: https://www.regierung.oberbayern.bayern.de/mam/dokumente/be-reich5/coronavirus/2020-03-17_allgemeinverfuegung_az_corona_endfassung_obb_stk.pdf
- Niederbayern: https://www.regierung.niederbayern.bayern.de/media/service/publikationen/rabl06_20l.pdf
- Oberpfalz: <https://www.regierung.oberpfalz.bayern.de/aktuell/Allgemeinverf%C3%BCgung%20ArbZG%2017.3.2020%20%20ROP-GAA-AL-6132-5-1-1.pdf>
- Oberfranken: https://www.regierung.oberfranken.bayern.de/imperia/md/content/reg-ofr/service/download/amtsblatt/ofr_amtsblatt_2020_04_sonderausgabe.pdf
- Mittelfranken: https://www.regierung.mittelfranken.bayern.de/serv/download/download-abt1/Rabl/Allgemeinverfuegung_ArbZG_17_03_2020.pdf
- Unterfranken: https://www.regierung.unterfranken.bayern.de/assets/gaa/1/20200317_allgemeinverf%C3%BCgung_az_corona_endfassung_ufr_stk_final_002_.pdf
- Schwaben: https://www.regierung.schwaben.bayern.de/Allgemeinverfuegung_ArbZG_Corona.pdf

Auch für Fälle, die nicht Güter und Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie betreffen, sind im Arbeitszeitgesetz (§ 14) entsprechende Ausnahmen von den Obergrenzen für vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen vorgesehen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen. Auch diese Voraussetzungen dürften derzeit in vielen Fällen vorliegen. Auch in diesen Fällen darf die Arbeitszeit insgesamt jedoch 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten (§ 14 Abs. 3 ArbZG).

1.9 Ein Arbeitnehmer ist nachweislich erkrankt, die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Homeoffice/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?

Dem Verlangen ist bei nachgewiesener Erkrankung an dem Coronavirus solange nachzukommen, bis kein konkretes Ansteckungsrisiko mehr besteht. Dies folgt aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß §§ 618, 619 BGB und arbeitsschutzrechtlichen Erwägungen nach §§ 3 ff. ArbSchG. Eine entfernte theoretische Möglichkeit einer Ansteckung ist nicht ausreichend.

1.10 Ein Arbeitnehmer kehrt aus einem betroffenen Land zurück, jedoch nicht aus einem konkreten Gebiet, für das eine Reisewarnung ausgesprochen wurde. Die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Homeoffice/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?

Die anderen Mitarbeiter können hier keine Schutzmaßnahmen oder bezahlte Arbeitsfreistellung verlangen. Ggf. kann im gegenseitigen Einverständnis des Arbeitgebers mit den anderen Mitarbeitern

eine unbezahlte Freistellung vereinbart werden. Alternativ können diese Mitarbeiter auch vorübergehend einvernehmlich im Homeoffice eingesetzt werden, soweit dies möglich ist.

1.11 Können derzeit Betriebsratssitzungen per Videokonferenz durchgeführt werden?

Mangels entsprechender gesetzlicher Klarstellung wird die Zulässigkeit von BR-Sitzungen durch Videokonferenz seit geraumer Zeit kontrovers diskutiert, insbesondere werden zum Teil die Erfüllung des Anwesenheitserfordernis aus § 33 Abs. 1 S. 1 BetrVG sowie die Einhaltung des Gebots des Öffentlichkeitsausschlusses nach § 30 S. 4 BetrVG in Frage gestellt. Nach unserer Auffassung begegnet die Betriebsratssitzung per Videokonferenz keinen betriebsverfassungsrechtlichen Bedenken. Auch Arbeitsminister Hubertus Heil hat dazu aufgerufen, die Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte in der Covid-19-Krise sicherzustellen. Laut dem Bundesarbeitsministerium seien Beschlüsse, die in virtuellen Betriebsratssitzungen sowie durch Zuschaltung einzelner Betriebsratsmitglieder gefasst worden sind, wirksam.

Dennoch werden Betriebsräte möglicherweise, solange die Zulässigkeit virtueller Betriebsratssitzungen nicht erkennbar von einem gesetzgeberischen Willen getragen ist, mit dem Einsatz moderner Technik zur Abhaltung von Betriebsratssitzungen zurückhaltend sein, um nicht die Unwirksamkeit von Beschlüssen zu riskieren. Wir setzen uns deshalb politisch für eine gesetzliche Klarstellung ein.

1.12 Kann der Arbeitgeber vorsorglich Betriebsversammlungen absagen?

Für die Organisation und Durchführung von Betriebsversammlungen ist der Betriebsrat verantwortlich. Hier sollte ggf. an die Vernunft des Betriebsrates appelliert und eine gemeinsame Lösung gefunden werden.

Wenn der Arbeitgeber allerdings vorsorglich, zur Vermeidung einer Infektionsausbreitung, den gesamten Betrieb für einen bestimmten Zeitraum geschlossen hat, wäre es ein Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wenn der Betriebsrat in diesem Zeitraum dennoch eine Betriebsversammlung durchführen möchte, da dadurch das berechtigte Anliegen des Arbeitgebers konterkariert würde (Natürlich darf sich der Arbeitgeber aber auch nicht gezielt für Betriebsschließungen entscheiden, um eine Betriebsversammlung zu verhindern).

Ist der Betrieb aus anderen Gründen geschlossen (z. B. Kurzarbeit Null, weil zwar keine erhöhte Infektionsgefahr vorliegt, aber die Produktion wegen fehlender Zulieferungen aus China nicht mehr möglich ist), kann der Betriebsrat eine Betriebsversammlung grundsätzlich durchführen.

Im Falle einer konkreten Ansteckungsgefahr wäre auch der Betriebsrat gehalten, auf die Durchführung zu verzichten. Das könnte ggf. auch behördlicherseits durchgesetzt werden.

1.13 Dürfen Arbeitnehmer die Arbeitsleistung im Rahmen einer Messe bzw. vergleichbaren Veranstaltung aufgrund einer möglichen Ansteckungsgefahr verweigern?

Eine Leistungsverweigerung kommt grundsätzlich nur bei einer konkreten Ansteckungsgefahr in Betracht. Davon ist generell bei Messen und Veranstaltungen derzeit wohl noch nicht auszugehen. Ob ein solches Ansteckungsrisiko besteht, hängt maßgeblich von dem Veranstaltungsort und Publikum der Messe ab. Es muss der jeweilige Einzelfall beurteilt werden, eine allgemeine Aussage kann nicht getroffen werden. Sollten Arbeitnehmer die Arbeitsleistung zu Unrecht verweigern, kann dies arbeitsrechtlich sanktioniert werden.

Sollte tatsächlich eine konkrete Ansteckungsgefahr vorliegen, wäre auch zu erwarten, dass die Messe bzw. Veranstaltung behördlicherseits abgesagt wird.

Für Messen und Veranstaltungen in betroffenen Gebieten gilt Ziffer 3.6.

1.14 Dürfen Arbeitnehmer die Bearbeitung von Lieferungen aus z. B. China verweigern?

Aufgrund der bisher ermittelten Übertragungswege und der relativ geringen Umweltstabilität von Coronaviren ist es nach derzeitigem Wissensstand unwahrscheinlich, dass importierte Waren wie importierte Lebensmittel oder Bedarfsgegenstände und Spielwaren, Werkzeuge, Computer, Kleidung oder Schuhe Quelle einer Infektion mit dem neuartigen Coronavirus sein könnten (vgl. https://www.bfr.bund.de/de/kann_das_neuartige_coronavirus_ueber_lebensmittel_und_gegenstaende_uebertragen_werden_-244062.html). Da somit keine Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers besteht, hat dieser auch kein Leistungsverweigerungsrecht.

1.15 Einige Hochschulen verlängern wegen der Pandemie die vorlesungsfreie Zeit („Semesterferien“). Ist die Beschäftigung von Werkstudenten im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Privilegien während der Verlängerung mit mehr als 20 Wochenstunden möglich?

Für die Anwendung des Werkstudentenprivilegs ist lediglich erforderlich, dass der Student seinem Erscheinungsbild nach auch Student bleibt. Das Bundessozialgericht sagt dazu: *„Die Beschäftigung ist nur versicherungsfrei, wenn und solange sie neben dem Studium ausgeübt wird, ihm nach Zweck und Dauer untergeordnet ist, mithin das Studium die Hauptsache, die Beschäftigung die Nebensache ist.“* Da es durch die Verlegung des Semesterbeginns zu keiner Kollision mit den studentischen Pflichten kommt, muss man unseres Erachtens auch nicht zwingend auf den formellen Begriff der Semesterferien bzw. vorlesungsfreien Zeit abstellen. Trotz Mehrarbeit bleibt das Studium vordergründig. Dafür spricht auch, dass die 20-Stunden Grenze während der Vorlesungszeit auch keine starre Zeitgrenze ist. An Wochenenden darf problemlos mehr gearbeitet werden.

Allerdings sollte bei denjenigen, die auch während der Vorlesungszeit beschäftigt werden, darauf geachtet werden, dass die Zeiten der Arbeitszeiterhöhung (mehr als 20 Wochenstunden) im Jahr nicht 26 Wochen überschreiten. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass die Gerichte hiervon im Rahmen der Pandemie abweichen werden.

1.16 Gibt es besondere Vorgaben für Schwangere im Betrieb?

Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales (StMAS) hat ein Informationsblatt für den Umgang mit schwangeren Mitarbeiterinnen in der Corona-Krise vorgelegt. Das Informationsblatt finden Sie hier: https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/arbeitschutz/200324_corona_info_mutterschutz.pdf

In der Neufassung der Informationen, die am 24. März 2020 aktuell veröffentlicht wurden, ist die Rede davon, dass aktuell schon bei Ausgangsbeschränkungen ein generelles betriebliches Beschäftigungsverbot für alle Schwangeren greifen soll. Nur noch Homeoffice soll dann möglich sein. (Dies ergibt sich daraus, dass das StMAS auf Seite 4 der Informationen ausdrücklich den Begriff "Ausgangsbeschränkungen" mit aufgenommen hat und in Fußnote 4 ausdrücklich auf die derzeit in Bayern geltenden Ausgangsbeschränkungen verweist.)

Da derzeit Ausgangsbeschränkungen bayernweit angeordnet sind, bedeutet dies, dass derzeit Schwangere nur noch im Homeoffice eingesetzt werden dürfen.

Ist das nicht möglich, ist der Arbeitgeber gehalten, ein betriebliches Beschäftigungsverbot nach § 13 Abs. 1 Nr. 3 Mutterschutzgesetz (MuSchG) festzustellen. Die betroffenen Arbeitnehmerinnen müssen hierüber informiert werden, allerdings nicht in besonderer Form (z. B. schriftlich o. ä.). Die Information sollte allerdings dokumentiert werden.

Für die Dauer des Beschäftigungsverbot (bis zum Beginn der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung) erhält die Arbeitnehmerin nach § 18 MuSchG von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn, der sich grundsätzlich am Durchschnittsentgelt der letzten drei Monate vor der Schwangerschaft orientiert. Dieser Betrag ist allerdings nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 AAG von der Krankenkasse zu erstatten (U2-Verfahren).

2 Arbeitsausfälle / Freistellungen

2.1 Es kommt zu Arbeitsausfällen, weil ein anderes Unternehmen (Kunde, Zulieferer etc.) pandemiebedingt schließt. Wie kann der Arbeitgeber reagieren?

Grundsätzlich kommt auch hier bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen Kurzarbeit in Betracht. Ggf. kann der Arbeitgeber vorrangig auch den Abbau von Arbeitszeitkonten nutzen (vgl. Ziffer 2.3).

2.2 Wann darf der Betrieb Arbeitnehmer nach Hause schicken?

Grundsätzlich gilt: Ist der Mitarbeiter nicht selbst erkrankt und besteht auch nicht der konkrete Verdacht einer Infektion oder Erkrankung und ist er bereit zu arbeiten, muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen, selbst wenn er ihn vorsorglich freistellt (§ 615 BGB).

Ob im Falle einer konkreten Infektionsgefahr etwas anderes gilt, ist rechtlich umstritten und noch nicht abschließend geklärt. Das könnte der Fall sein, wenn der Arbeitgeber (unter Abwägung der Umstände des Einzelfalls und der widerstreitenden Interessen) einen Mitarbeiter in folgenden Fällen von der Arbeitsleistung freistellt:

- Der Mitarbeiter hat sich privat in einer Region aufgehalten, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise>. Entsprechendes kann auch gelten, wenn der Arbeitnehmer sich in einem Gebiet aufgehalten hat, das vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wurde. Diese finden Sie hier: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html.
- Der Mitarbeiter hatte privat Kontakt zu einer nachweislich erkrankten Person.

In diesen Fällen ließe sich argumentieren, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wegen der konkreten Infektionsgefahr unmöglich ist und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB entfällt. Selbst dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB hat – es sei denn § 616 BGB ist tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen. Verschulden läge z. B. dann vor, wenn der Mitarbeiter wissentlich trotz Kenntnis einer Reisewarnung in ein Risikogebiet reist. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Da diese Frage aber noch nicht abschließend geklärt ist, besteht ein gewisses rechtliches Risiko, wenn Arbeitgeber unter den vorstehenden Gesichtspunkten keine Entgeltzahlung leisten.

Praxishinweis: Aufgrund der geschilderten Rechtsunsicherheit und um die Akzeptanz auf Arbeitnehmerseite sicherzustellen, kann es sich anbieten von vornherein davon auszugehen, dass § 615 BGB Anwendung findet.

Es empfiehlt sich, mit dem Arbeitnehmer und/oder dem Betriebsrat eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen, wie bei angeordneter Freistellung in Einzelfällen verfahren wird. Sofern der Arbeitnehmer kein Entgegenkommen beispielsweise durch Urlaubsnahme oder Zeitkontenbelastung zeigt, könnten in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat verpflichtende Maßnahmen festgelegt werden. Denkbar wäre die Festlegung der Sollarbeitszeit auf Null und Belastung eines Zeitkontos, ggf. auch der Aufbau eines Negativsaldos. Als Kompromiss wäre auch eine hälftige Teilung der Ausfallzeit regelbar.

Kann der Mitarbeiter im Homeoffice normal arbeiten, erhält er hierfür seine reguläre Vergütung. Kann der Mitarbeiter nur teilweise im Homeoffice arbeiten, aber aufgrund der Art der Arbeit nicht bis zur vollen Höhe seiner Arbeitszeit, müssen die Arbeitszeiten aufgesplittet werden. Für die Stunden, in

denen der Arbeitnehmer arbeitet, erhält er die reguläre Vergütung. Für die Stunden, in denen keine Arbeit möglich ist, gilt das Vorstehende.

2.3 Dürfen Zeitkonten für eine Freistellung im Pandemiefall abgebaut werden?

Ob und wie weit Arbeitszeitkonten abgebaut werden können, richtet sich nach den ggf. individualvertraglich bzw. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung hierzu getroffenen Regelungen.

Ggf. kann mit dem Betriebsrat im Rahmen einer Pandemie-Betriebsvereinbarung eine Regelung zum Abbau von Arbeitszeitkonten getroffen werden. Gibt es keinen Betriebsrat, muss eine solche Regelung individuell mit den Arbeitnehmern getroffen werden, soweit nicht bereits arbeitsvertraglich vorgesehen.

2.4 Können Mitarbeiter im Pandemiefall auf einseitige Anordnung des Arbeitgebers in den Urlaub geschickt werden?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber nicht einseitig Urlaub anordnen, da bei der Urlaubsgewährung die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind (§ 7 Abs. 1 BurlG). Etwas anderes gilt allerdings, wenn dem dringende betriebliche Belange des Arbeitgebers entgegenstehen. Ob das bei Pandemien der Fall ist, ist noch nicht geklärt und rechtlich unsicher. Keinesfalls darf das Betriebsrisiko des Arbeitgebers durch einseitige Urlaubsgewährung auf die Arbeitnehmer überwältzt werden. Auf jeden Fall müsste ein evtl. bestehender Betriebsrat eingebunden werden (§ 87 Abs. 1 Nr. 5) und ein angemessener Vorlauf vorgesehen werden – wobei es auch zur Frage des angemessenen Vorlaufs keine eindeutige Rechtsprechung gibt.

2.5 Muss der Resturlaub des Jahres 2019 bis 31. März 2020 genommen werden?

Der Resturlaub des Jahres 2019 verfällt grundsätzlich zum 31. März 2020. Die aktuelle Lage ändert daran nichts. Soweit der Mitarbeiter nicht krank oder in behördlich angeordneter Quarantäne war, kann er sich nicht darauf berufen, dass es ihm nicht möglich war, den Urlaub zu nehmen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitgeber seinen Informations- und Aufklärungspflichten bzgl. des Verfalls von Urlaub nachgekommen ist.

2.6 Können Arbeitnehmer einseitig bereits genehmigten Urlaub verschieben?

Das geht nicht. Bereits gewährter Urlaub muss auch angetreten werden, selbst wenn der Arbeitnehmer wegen der Reise- und der Ausgangsbeschränkungen in seiner Urlaubsgestaltung eingeschränkt ist. Etwas anderes gilt allerdings, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt oder auf behördliche Anordnung in Quarantäne kommt. Dann werden diese Zeiträume nicht auf den gesetzlichen Jahresurlaub angerechnet. Wird in einem Arbeitsvertrag oder (Haus-)Tarifvertrag ein übergesetzlicher Urlaub gewährt kann etwas anderes gelten.

2.7 Welche Auswirkung hat eine Freistellung auf die Lohnfortzahlung?

Grundsätzlich gilt: Ist der Mitarbeiter nicht selbst erkrankt besteht auch nicht der konkrete Verdacht einer Infektion oder Erkrankung und ist er bereit zu arbeiten, muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen, selbst wenn er ihn vorsorglich freistellt (§ 615 BGB).

Ob im Falle einer konkreten Infektionsgefahr etwas anderes gilt, ist rechtlich umstritten und noch nicht abschließend geklärt. Das könnte der Fall sein, wenn der Arbeitgeber (unter Abwägung der Umstände des Einzelfalls und der widerstreitenden Interessen) einen Mitarbeiter in folgenden Fällen von der Arbeitsleistung freistellt:

- Der Mitarbeiter hat sich privat in einer Region aufgehalten, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise>. Entsprechendes kann auch gelten, wenn der Arbeitnehmer sich in einem Gebiet aufgehalten hat, das vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wurde. Diese finden Sie hier: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html.
- Der Mitarbeiter hatte privat Kontakt zu einer nachweislich erkrankten Person.

In diesen Fällen ließe sich argumentieren, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wegen der konkreten Infektionsgefahr unmöglich ist und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB entfällt. Selbst dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB hat – es sei denn § 616 BGB ist tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen. Verschulden läge z. B. dann vor, wenn der Mitarbeiter wissentlich trotz Kenntnis einer Reisewarnung in ein Risikogebiet reist. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Da diese Frage aber noch nicht abschließend geklärt ist, besteht ein gewisses rechtliches Risiko, wenn Arbeitgeber unter den vorstehenden Gesichtspunkten keine Entgeltzahlung leisten.

Praxishinweis: Aufgrund der geschilderten Rechtsunsicherheit und um die Akzeptanz auf Arbeitnehmerseite sicherzustellen, kann es sich anbieten von vornherein davon auszugehen, dass § 615 BGB Anwendung findet.

Kann der Mitarbeiter im Homeoffice normal arbeiten, erhält er hierfür seine reguläre Vergütung. Kann der Mitarbeiter nur teilweise im Homeoffice arbeiten, aber aufgrund der Art der Arbeit nicht bis zur vollen Höhe seiner Arbeitszeit, müssen die Arbeitszeiten aufgesplittet werden. Für die Stunden, in denen der Arbeitnehmer arbeitet, erhält er die reguläre Vergütung. Für die Stunden, in denen keine Arbeit möglich ist, gilt das Vorstehende.

Ergänzend siehe Ziffer 2.2.

2.8 Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter vorsorglich während der möglichen Inkubationszeit widerruflich bezahlt freistellen würde: Müsste dann nur das Grundentgelt weitergezahlt werden oder auch Schichtzuschläge?

Die fortzuzahlende Vergütung bestimmt sich nach dem Lohnausfallprinzip. Demnach sind auch etwaige Zuschläge weiterzuzahlen.

2.9 Ein Mitarbeiter muss in Deutschland in staatlich angeordnete Quarantäne oder muss behördlich angeordnet zuhause bleiben. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?

- Kann der Arbeitnehmer trotzdem seine Arbeitsleistung erbringen (z. B. Homeoffice), ist er dazu verpflichtet und erhält entsprechend seine Vergütung.

Kann der Mitarbeiter nur teilweise im Homeoffice arbeiten, aber aufgrund der Art der Arbeit nicht bis zur vollen Höhe seiner Arbeitszeit, müssen die Arbeitszeiten aufgesplittet werden. Für die Stunden, in denen der Arbeitnehmer arbeitet, erhält er die reguläre Vergütung. Für die Stunden, in denen keine Arbeit möglich ist, gilt das Nachfolgende.

- Kann der Arbeitnehmer deswegen nicht arbeiten, ist ihm die Arbeitsleistung unmöglich (§ 275 BGB) und sein Entgeltanspruch entfällt grundsätzlich nach § 326 Abs.1 S.1 BGB. Dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber nach § 616 BGB hat – es sei denn § 616 BGB ist tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen. Verschulden läge z. B. dann vor, wenn der Mitarbeiter wissentlich trotz Kenntnis einer Reisewarnung in ein Risikogebiet reist.

Nur wenn hier kein Entgeltanspruch nach § 616 BGB besteht, greift subsidiär § 56 Infektionsschutzgesetz (vgl. BGH, NJW 1979, 422, 424). Für die ersten sechs Wochen der Quarantäne erhält der Mitarbeiter nach § 56 Abs. 2 S. 2 IfSG das Netto-Arbeitsentgelt als Entschädigung, zunächst ausgezahlt vom Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann bei der zuständigen Behörde die Erstattung der von ihm ausgelegten Entschädigung beantragen (§ 56 Abs. 5 IfSG). Der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Arbeitsunterbrechung zu stellen (§ 56 Abs. 11 IfSG). Ggf. kann der Arbeitgeber einen Vorschuss beantragen (§ 56 Abs. 12 IfSG).

Die für die Erstattung zuständige Behörde ist die jeweilige Bezirksregierung.

Das Netto-Arbeitsentgelt berechnet sich ohne Steuern und grundsätzlich auch ohne Sozialversicherungsbeiträge (§ 56 Abs. 3 IfSG). Allerdings sind auch Beiträge zur Rentenversicherung (basierend auf dem Brutto-Arbeitsentgelt) und zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen (§ 57 IfSG). Etwas anderes gilt bei einem konkreten Beschäftigungsverbot (anstelle von Quarantäne bzw. häuslicher Isolation), dann entfallen die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Informationen zu der Entschädigung finden Sie hier: <http://www.freistaat.bayern/dokumente/leistung/668069451898>.

Erkrankt der Mitarbeiter während der Quarantäne bzw. häuslichen Isolierung, erhält er weiter die Entschädigung. Allerdings gehen eventuell wegen der Krankheit bestehende Entgeltfortzahlungsansprüche des Arbeitnehmers auf den Staat über (§ 56 Abs. 7 IfSG). Im Ergebnis besteht dann für diesen Zeitraum kein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Staat. Diesbezüglich gilt folgendes: Erkrankt der Mitarbeiter tatsächlich an COVID-19, während er in Quarantäne bzw. häuslicher Isolierung ist, dürfte ihm von da an die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber nach § 3 EntgFG zustehen, die entsprechend auf den Staat übergeht. Etwas anderes könnte allerdings gelten, wenn der Mitarbeiter wegen einer anderen Krankheit arbeitsunfähig wird, die nicht mit dem Coronavirus zusammenhängt (vgl. BAG, Urt. v. 26.04.1978, 5 AZR 7/77).

Unklar ist, was gilt, wenn die Anordnung der Quarantäne mit bereits angetretenem oder geplantem Urlaub zusammenfällt. Der BGH (zuständig für Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz) hat vor Längerem entschieden, dass hier § 9 BUrlG analog Anwendung finden soll, allerdings verbunden mit einer Einzelfallprüfung, ob die Quarantäne konkret der Urlaubsgestaltung im Weg steht (vgl. BGH NJW 1979, 422). Demnach wären Urlaubstage während einer Quarantäne wie bei Krankheit nicht auf den Jahresurlaub anzurechnen, es sei denn, die behördlichen Anordnungen haben die Urlaubspläne des Arbeitnehmers nicht vereitelt. Von letzterem dürfte aber eher selten auszugehen sein. Für Übertragung und Verfall des Urlaubs würden dann dieselben Grundsätze gelten, wie für Krankheitsfälle.

2.10 Quarantäne am Urlaubsort. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?

In diesem Fall ist dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung unmöglich und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB.

Der Arbeitnehmer trägt alleine das Wegerisiko.

2.11 Mitarbeiter mit Wohnort im grenznahen Ausland pendeln täglich zum Betrieb in Deutschland. Was passiert, wenn die Grenzen geschlossen werden?

Kann der Mitarbeiter deswegen nicht zur Arbeit antreten ist ihm die Leistungserbringung unmöglich und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB.

Der Arbeitnehmer trägt alleine das Wegerisiko.

2.12 Was gilt in Bezug auf die flächendeckende Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen?

Zum einen stellt sich die Frage, ob ein Arbeitnehmer zuhause bleiben darf, wenn sich wegen der kurzfristig festgelegten, längerdauernden Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen unerwartet Betreuungsbedarf ergibt. Wenn der Arbeitnehmer zuhause bleiben darf, stellt sich wiederum die Frage, ob während dieser Zeit Entgelt gezahlt werden muss.

– Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (§ 275 BGB)

Diese liegt grundsätzlich vor, wenn kurzfristig und nicht planbar Betreuungsbedarf entsteht, und eine Ersatzbetreuung nicht organisiert werden kann. Dann darf der Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben.

Grundsätzlich wird man davon ausgehen können, das bei Kindern über 12 Jahre kein Betreuungsbedarf mehr besteht. Je nach Umständen des Einzelfalls kann aber auch bei Kindern über 12 Jahre Betreuungsbedarf bestehen, z. B. bei einer Behinderung des Kindes.

Generell müssen alle Möglichkeiten der Ersatzbetreuung im Einzelfall ausgeschöpft werden. Da aber gerade alle denkbaren Einrichtungen flächendeckend geschlossen werden und von Fachleuten wegen des erhöhten Risikos teilweise davon abgeraten wird, Kinder in die Obhut der Großeltern zu geben, dürften hier nur noch sehr wenige Optionen verbleiben.

Im Rahmen der derzeitigen flächendeckenden Schließung dürfte also vielen Eltern von Kindern (vor allem unter 12 Jahren), das Recht zustehen, der Arbeit fernzubleiben. Der Arbeitnehmer muss aber darlegen und ggf. beweisen, dass die genannten Voraussetzungen auf ihn zutreffen, wobei an die Darlegungs- und Beweislast allerdings keine zu hohen Anforderungen zu stellen sein dürften.

Der Arbeitgeber kann dem auch nicht entgegenhalten, dass dringende Arbeiten erledigt werden müssen. Hierzu müssen ggf. andere Arbeitnehmer ohne (betreuungsbedürftige) Kinder eingesetzt werden.

– Entfall des Entgeltes

Liegt ein Fall der Unmöglichkeit vor (siehe oben), entfällt grundsätzlich der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers nach § 326 Abs. 1 BGB.

Ein Entgeltanspruch kann aber trotzdem bestehen, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend aus persönlichen Gründen verhindert ist. Dies ergibt sich aus § 616 BGB. Die Anwendung des § 616 BGB kann aber Arbeits- bzw. Tarifvertrag ausgeschlossen sein. Es ist also zuerst zu prüfen, ob § 616 ausgeschlossen wurde. Wenn ja, dann ist kein Entgelt zu zahlen.

Findet § 616 BGB Anwendung, ist die Rechtslage leider sehr unklar.

§ 616 BGB findet nur bei persönlichen Verhinderungen Anwendung. Ob eine flächendeckende Schließung von Einrichtungen in diesem Sinne noch persönlich ist, ist umstritten und nicht abschließend geklärt. Wir vertreten die Auffassung, dass eine flächendeckende Schließung von Einrichtungen kein persönliches Hindernis ist und der Entgeltanspruch somit entfällt. Dies ist allerdings noch nicht abschließend richterlich geklärt.

Zweitens besteht der Anspruch nach § 616 BGB nur, wenn die Verhinderung insgesamt nur eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ betrifft. Auch hier fehlt es an klaren Regelungen bzw. Entscheidungen. Ging man bisher in Fällen der Kinderbetreuung von wenigen Tagen aus, kann das anders sein, wenn flächendeckend alle Kinderbetreuungsmöglichkeiten wegfallen. Ob und wie die Arbeitsgerichte in der vorliegenden Situation entscheiden werden, ist leider nicht vorhersehbar. Zu beachten ist auch, dass der Anspruch insgesamt ab dem ersten Tag entfällt, wenn der angemessene Zeitraum überschritten wird. Wir gehen davon aus, dass bei einer mehrwöchigen Schließung von vorneherein kein Entgeltanspruch der Arbeitnehmer besteht. Auch dies ist aber noch nicht abschließend richterlich geklärt.

Für den Anspruch auf Entgeltfortzahlungen gilt bei Auszubildenden nicht § 616 BGB, sondern § 19 Abs. 1 Nr. 2 b) BBiG. Dieser kann nicht im Arbeits- oder Tarifvertrag abbedungen werden, findet also grundsätzlich immer Anwendung. Allerdings findet auch diese Vorschrift nur bei persönlichen Verhinderungen Anwendung. Hier vertreten wir ebenfalls die Auffassung, dass eine flächendeckende Schließung von Einrichtungen kein persönliches Hindernis ist und der Entgeltanspruch somit entfällt. Dies ist allerdings noch nicht abschließend richterlich geklärt (siehe oben). Wird das Vorliegen eines persönlichen Hindernisses allerdings bejaht, besteht der Anspruch für bis zu sechs Wochen. Der Anspruch auch Zahlung für die ersten sechs Wochen entfällt auch dann nicht, wenn der Zeitraum der Verhinderung insgesamt sechs Wochen überschreitet.

Praxishinweis: Es empfiehlt sich auf jeden Fall, gemeinsam mit den betroffenen Arbeitnehmern bzw. dem Betriebsrat nach einer einvernehmlichen Lösung zu suchen.

2.13 Behördlicherseits wird die Schließung des gesamten Betriebs bzw. eines Betriebsteils angeordnet. Was gilt bezüglich der Gehaltszahlungen?

Ordnet eine staatliche Behörde generell eine Betriebsschließung an (ohne konkret für die Mitarbeiter Quarantäne bzw. Isolierung anzuordnen) fällt das unseres Erachtens das unter sogenannte Betriebsrisiko des Arbeitgebers, mit dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber das Entgelt nach § 615 S. 3 BGB fortzahlen muss.

Wurde die Maßnahme nach § 16 Abs. 1 IfSG (Infektionsschutzgesetz) angeordnet, kann dem Arbeitgeber bei nicht nur unwesentlichen Vermögensnachteilen ggf. ein Entschädigungsanspruch nach § 65

IfSG zustehen. Die derzeitigen Schließungen von Freizeiteinrichtungen und Geschäften beruhen allerdings auf § 28 IfSG. Hierfür ist gesetzlich kein Entschädigungsanspruch vorgesehen.

2.14 Der Mitarbeiter kann seine Arbeitsleistung nicht erbringen, weil eine Messe bzw. Veranstaltung, die er besuchen sollte, behördlicherseits abgesagt wurde. Erhält er trotzdem sein Entgelt?

Hier liegt ein Fall des sog. Betriebsrisikos vor, das der Arbeitgeber trägt. Der Arbeitnehmer erhält nach § 615 S. 3 BGB dennoch sein Entgelt.

2.15 Können Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auch ohne Praxisbesuch erteilt werden?

Nach einer Vereinbarung zwischen GKV-Spitzenverband und Kassenärztlicher Bundesvereinigung können Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege vorübergehend auch nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Bescheinigung auf Arbeitsunfähigkeit (AU) bis maximal 14 Tage ausgestellt bekommen. Sie müssen dafür nicht die Arztpraxen aufsuchen

Die Regelung gilt für Patienten, die an leichten Erkrankungen der oberen Atemwege erkrankt sind und keine schwere Symptomatik vorweisen, auch wenn ein Verdacht auf eine Infektion mit dem Coronavirus vorliegt

Bereits seit dem 09. März 2020 war eine Krankschreibung per Telefon für sieben Tage möglich. Am 24. März 2020 wurde die Verlängerung der Dauer der Krankschreibung von sieben auf 14 Tage vereinbart. Die Regelung ist bis zum 23. Juni 2020 befristet.

2.16 Auszubildende haben derzeit keine Berufsschule mehr – kann der Arbeitgeber sie auffordern, stattdessen im Betrieb zu erscheinen, wenn im Unternehmen grundsätzlich gilt, dass niemand wegen dem Aufenthalt in einem Risikogebiet zuhause bleiben darf/muss?

Nach unserer Auffassung dürfen die Auszubildenden zur Ausbildung im Betrieb herangezogen werden. Der Arbeitgeber/Ausbildende ist nach dem BBiG verpflichtet den Auszubildenden für den Besuch der Berufsschule freizustellen. Sofern keine Berufsschule stattfindet, kann der Auszubildende darauf bestehen, dass die ausfallenden Berufsschulzeit für die betriebliche Ausbildung genutzt wird.

Das Bayerische Kultusministerium gibt hierzu an, dass der Ausbildungsbetrieb die Entscheidung in Abstimmung mit dem zuständigen Gesundheitsamt treffen soll. (Quelle: <https://www.km.bayern.de/allgemein/meldung/6903/faq-zur-einstellung-des-unterrichtsbetriebs-an-bayerns-schulen.html>)

Praxishinweis: Ob von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch gemacht wird oder ggf. kulanterweise darauf verzichtet wird, sollte gut abgewogen werden.

2.17 Ein Mitarbeiter ist ehrenamtlich bei Feuerwehr, Rettungsdienst, THW o. ä. tätig. Welche Folgen hat die Ausrufung des Katastrophenfalls in Bayern?

Im Rahmen des Katastrophenfalls können ehrenamtliche Helfer von Hilfsorganisationen und Katastrophenschutzbehörden zum Einsatz herangezogen werden. Während der Dauer des Einsatzes (und ggf. eine angemessene Zeit danach) sind sie von der Arbeitsleistung freizustellen. Die angemessene Zeit nach dem Einsatz ist nicht einheitlich festgelegt, sondern richtet sich nach Dauer, Art und Intensität des Einsatzes. Die Ruhezeitvorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind dabei nicht zwingend einzuhalten, dürften aber oft als Richtschnur dienen.

Für die Dauer der Freistellung hat der Arbeitgeber das Entgelt des Arbeitnehmers weiterzuzahlen. Er kann aber eine Erstattung bei der zuständigen Organisation oder Behörde beantragen. In der Regel wird in der Bestätigung über die Freistellung auf das Verfahren und die Zuständigkeiten hingewiesen.

Dies ergibt sich aus § 17 Bayer. Katastrophenschutzgesetz, § 33a Bayer. Rettungsdienstgesetz und den §§ 9, 10 Bayer. Feuerwehrgesetz.

2.18 Viele Mitarbeiter fallen aus, wegen Betreuungsengpässen oder Quarantäne. Kann von den anderen Mitarbeitern verlangt werden mehr zu arbeiten?

Ob Mehrarbeit angeordnet werden kann, richtet sich zunächst nach den vertraglichen bzw. tariflichen Regelungen. Wenn ein Betriebsrat besteht ist dieser nach § 87 BetrVG zu beteiligen.

In besonderen Notlagen kann dem Arbeitgeber aber ggf. ein Notweisungsrecht zustehen, um Überstunden über den vertraglich vereinbarten Rahmen anzuordnen.

Zu den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes siehe auch Ziffer 1.8

3 Reisen und Auslandseinsätze

3.1 Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die aus einem vom Coronavirus betroffenen Land oder einer betroffenen Region zurückkehren?

Maßgeblich ist, ob der Mitarbeiter in einer Region war, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier: www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise.

Ein bloßes Abraten von Reisen in bestimmte Regionen ist nicht ausreichend.

In diesem Fall kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ggf. „suspendieren“, d. h. von der Arbeitsleistung freistellen. Ergänzend siehe Ziffer 2.2.

3.2 Was ist der Unterschied zwischen der Definition Risikogebiet und Gebieten mit Reisewarnung?

Die sprachliche Abgrenzung Risikogebiet und Gebiet mit Reisewarnung ist bzgl. der aktuellen SARS-CoV-2-Situation in der Perspektive begründet:

Ein Risikogebiet liegt vor, wenn eine eindeutige Warnung vor Reisen in dieses Gebiet ausgesprochen wurde. Dies ist momentan v.a. bzgl. Rückkehrern relevant, da die Rückkehr aus einem solchen Gebiet derzeit einen Teil der Begründung für einen möglichen COVID-19- oder SARS-CoV-2-Verdachtsfall stellen kann.

Definition Risikogebiet laut RKI: „Risikogebiete sind Gebiete, in denen eine fortgesetzte Übertragung von Mensch zu Mensch ("ongoing community transmission") vermutet werden kann. Um dies festzulegen, verwendet das Robert Koch-Institut verschiedene Indikatoren (u.a. Erkrankungshäufigkeit, Dynamik der Fallzahlen).“

Definition Reisewarnungen laut AA: „Reisewarnungen enthalten einen dringenden Appell des Auswärtigen Amtes, Reisen in ein Land oder in eine Region eines Landes zu unterlassen. Sie werden nur dann ausgesprochen, wenn aufgrund einer akuten Gefahr für Leib und Leben vor Reisen in ein Land oder in eine bestimmte Region eines Landes gewarnt werden muss. Eine Reisewarnung wird nur selten ausgesprochen. Deutsche, die in diesem Land leben, werden gegebenenfalls zur Ausreise aufgefordert.“ Derzeit gilt eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes für alle nicht notwendigen, touristischen Reisen ins Ausland: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>

3.3 Darf ich fragen, ob ein Mitarbeiter in einem betroffenen Gebiet im Urlaub war?

Der Arbeitgeber darf grundsätzlich fragen, ob Mitarbeiter in einer Region waren, für die das Auswärtige Amt wegen der Infektionsgefahr eine Reisewarnung ausgesprochen bzw. die das Robert Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft hat. Diese Frage muss der Mitarbeiter jedenfalls mit Ja oder Nein beantworten. Die Frage ist nach Auskunft des Bayerischen Landesamtes für Datenschutzaufsicht von § 26 Abs. 3 BDSG gedeckt. Es bedarf keiner Einwilligung des Mitarbeiters.

Eine kollektive Abfrage bei den Mitarbeitern kann der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 BetrVG unterliegen.

Generelle Fragen nach bereisten Ländern sind nicht zulässig.

3.4 Wer trägt die Kosten einer stornierten Reise?

Grundsätzlich obliegt das Risiko, eine Urlaubsreise antreten zu können, dem Arbeitnehmer. Insbesondere die Stornierung/der Nichtantritt einer Reise aufgrund von gesundheitlichen Gefahren erfolgt primär im Eigeninteresse des Arbeitnehmers, da bei Antritt der Reise von einer akuten Gefahr für Leib und Leben auszugehen ist. Daher hat der Arbeitnehmer aus unserer Sicht die Kosten zu tragen.

Ob sich an dieser Folge etwas ändert, wenn der Arbeitgeber den Hinweis ausgibt, Arbeitnehmer, die sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben, nach deren Rückkehr für 14 Tage unbezahlt freizustellen, bestimmt sich unseres Erachtens maßgeblich nach der Rechtmäßigkeit einer etwaigen unbezahlten Freistellung.

Würde diese rechtmäßig erfolgen, so verbliebe das Risiko des Vergütungsausfalles unserer Ansicht nach beim Arbeitnehmer.

Würde diese zu Unrecht erfolgen, kann ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Erstattung der Kosten nicht ausgeschlossen werden. Der Arbeitnehmer hätte ohne die Ankündigung des Arbeitgebers den Urlaub antreten können, ohne mit Nachteilen rechnen zu müssen.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber keinen Einfluss auf außerdienstliche Reisen nehmen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer allgemein in Länder reist, in denen das Coronavirus auftritt. Etwas anderes gilt allerdings, wenn der Arbeitnehmer in konkrete Regionen reist, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier: www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer eine Reise in eine Region, für die eine Reisewarnung vorliegt, beabsichtigt und der Arbeitgeber hierauf und die Folgen im Vorfeld auch klar hingewiesen hat, sehen wir keine Veranlassung zur Zahlung der stornierten Reisekosten.

Es könnte sich dennoch anbieten, mit den betroffenen Arbeitnehmern eine einvernehmliche Lösung anzustreben.

3.5 Wie gehe ich mit Arbeitnehmern um, die von dem Einsatz in einem Betrieb mit nachgewiesenem Coronavirus-Fall zurückkehren?

Hatte der Mitarbeiter Kontakt zu einer konkret erkrankten Person, darf der Arbeitgeber ihn (unter Abwägung der Umstände des Einzelfalls und der widerstreitenden Interessen) von der Arbeitsleistung freistellen.

Ergänzend siehe Ziffer 2.2.

3.6 Darf ein Arbeitnehmer auf Dienstreise in ein betroffenes Gebiet geschickt werden?

Liegt keine konkrete Ansteckungsgefahr im Zielgebiet vor, darf die Arbeitsleistung, zu der auch Dienstreisen gehören, nicht verweigert werden. Anhaltspunkt für das Vorliegen einer konkreten Gefahr kann eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes sein.

Liegt eine konkrete Ansteckungsgefahr im Zielgebiet vor, sollte die Anweisung einer Dienstreise aufgrund der Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmern unterbleiben.

Liegt keine Reisewarnung vor, handelt es sich aber um ein Gebiet, das vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wird, oder für das das Auswärtige Amt von nicht notwendigen Reisen abrät, ist eine Abwägung der einzelnen Interessen erforderlich. Dabei ist unter anderem der Grad der betrieblichen Notwendigkeit der Reise zu berücksichtigen, aber z. B. auch, ob der Arbeitnehmer zu bestimmten Risikogruppen gehört.

Praxishinweis: Grundsätzlich sollte geprüft werden, ob eine Dienstreise bzw. Entsendung ins Ausland, insbesondere wenn dieses besonders betroffen ist, unumgänglich ist. Selbst wenn ein einseitiges Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers nicht besteht, kann es sich bei massiv betroffenen Gebieten anbieten, auf eine Dienstreise oder einen längeren Einsatz in diesen Regionen zu verzichten. Ansteckungsgefahren können nicht nur von dem Einsatz vor Ort, sondern insbesondere auch von der Reise ausgehen, soweit sich die Nutzung stark frequentierter öffentlicher Verkehrsmittel (z. B. von Flugzeugen oder der Bahn) nicht umgehen lässt.

4 Ausgangssperren und weitere Maßnahmen

4.1 Wie können meine Mitarbeiter darlegen, dass sie aus beruflichen Gründen unterwegs sind, wenn Sie kontrolliert werden?

In Bayern gelten ab Beginn des 21. März 2020 Ausgangsbeschränkungen. Die Ausübung beruflicher Tätigkeiten ist davon unter anderem ausgenommen. Im Rahmen von etwaigen Kontrollen muss dies glaubhaft gemacht werden. Für die Glaubhaftmachung gibt es keine konkreten Vorgaben. Wir stellen Ihnen auf unserer Homepage ein Muster zur Verfügung, mit der Sie die berufliche Tätigkeit Ihrer Mitarbeiter bestätigen können: <https://www.baymevbm.de/baymevbm/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Allgemeines/Arbeitgeberbest%C3%A4tigung-f%C3%BCr-Ausgangssperren.jsp>

4.2 Muss eine Arbeitgeberbestätigung für Ausgangssperren im Original unterschrieben oder ggf. sogar gestempelt sein?

Zu Form und Unterzeichnung der Bescheinigung gibt es keine Vorgaben. Aus unserer Sicht dürfte auch ein elektronisch übermitteltes Exemplar ausreichen, dass sich der Mitarbeiter ausdrückt. Der Aussteller muss erkennbar sein, es dürfte aber aus Praktikabilitätsgründen der Hinweis „gez.“ mit

Nennung von Namen und Vornamen ausreichen. Eine Originalunterschrift halten wir für nicht erforderlich.

4.3 Wenn ein Arbeitgeber jetzt Arbeitnehmern eine Bestätigung für Ausgangssperren ausstellt, können daraus Nachteile entstehen, wenn er sich demnächst zur Einführung von Kurzarbeit entscheidet?

Hier sehen wir keine Risiken. Mit der Bescheinigung bestätigt der Arbeitgeber nur, dass derzeit ein triftiger Grund vorliegt, das Haus zu verlassen. Eine Prognose bzw. sogar verbindliche Aussage über die (ggf. auch sehr kurzfristige) Entwicklung des Arbeitsbedarfes ist damit nicht verbunden.

4.4 Was gilt bezüglich des Betriebes von Kantinen?

Mit Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 20. März 2020 wurden allgemein Gastronomiebetriebe jeder Art vorläufig untersagt. In dieser neuen Verfügung ist jetzt keine Ausnahme für Betriebskantinen mehr vorgesehen.

Ausgenommen ist nur die Abgabe und Lieferung von mitnahmefähigen Speisen. Diese wäre auch in Betriebskantinen noch möglich, allerdings darf der Verzehr dann nicht an Ort und Stelle erfolgen.

Vom Ministerium wurden wir deshalb ausdrücklich darauf hingewiesen: In Kantinen darf Essen ausgegeben werden, der Verzehr darf aber nicht in den Räumlichkeiten der Betriebskantine stattfinden.

Grundsätzlich haben die Mitarbeiter auch in ihren Pausen die allgemeinen Vorgaben einzuhalten und müssen Kontakte zu Anderen auf das absolut nötige Minimum beschränken und einen Mindestabstand von 1,5 Metern einhalten.

4.5 Fallen betriebliche Besprechungen auch unter die Beschränkungen?

Soweit ein triftiger Grund im Rahmen der beruflichen Tätigkeit besteht, sind auch Besprechungen noch zulässig. Der Arbeitgeber sollte aber sorgfältig prüfen, ob es Alternativen gibt, z. B. Telefon- bzw. Videokonferenzen.

Grundsätzlich haben die Mitarbeiter auch in betrieblichen Besprechungen die allgemeinen Vorgaben einzuhalten und müssen Kontakte zu Anderen auf das absolut nötige Minimum beschränken und einen Mindestabstand von 1,5 Metern einhalten.

5 Leistungen der Verbände

Die Leistungen der vbw zum Thema Coronavirus finden Sie unter

<https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/index.jsp>

Ansprechpartner

<https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Ansprechpartner/index.jsp>