

16. März 2020



Mitglieder-Information

Coronavirus und Arbeitsrecht in Deutschland

Mit der Ausbreitung des Coronavirus verschieben sich Themen- und Arbeitsschwerpunkte erheblich. Entscheidungszeiträume verkürzen sich. Gleichzeitig sind getroffene Entscheidungen innerhalb kurzer Zeit erneut zu überprüfen. Die Situation ist dabei mehr als unübersichtlich, weil ganz besonders und in vielen Themenfeldern gleichzeitig angespannt.

Gern wollen wir Sie als Verband dabei unterstützen, die richtigen Entscheidungen zu treffen und sich auf Entwicklungen vorzubereiten. Wir sammeln daher in unserem Netzwerk Informationen und werden diese, soweit möglich, für Sie aufbereiten. Bitte zögern Sie daher nicht, der Bundesgeschäftsstelle Ihre Erfahrungen, Hinweise und Fragestellungen zukommen zu lassen.

Nachfolgend finden Sie eine durch die Kanzlei Greenberg Traurig vorgenommene Zusammenstellung arbeitsrechtlicher Problemstellungen. Weitere Themengebiete sind in Bearbeitung.

Herzlichst, Ihr Andreas Ibel
BFW-Präsident



Ein/e Arbeitnehmer/in erkrankt am Coronavirus oder wird unter Quarantäne gestellt. Wer zahlt die Vergütung?

- Arbeitnehmer/innen, die am Coronavirus erkrankt sind, haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch ihren Arbeitgeber. Unter der Voraussetzung, dass eine Quarantäne vom Staat angeordnet wird, kann der Arbeitgeber nach dem Infektionsschutzgesetz Anspruch auf entsprechende Erstattung der an

- Arbeitnehmer/innen geleisteten Zahlungen durch den Staat haben.
- Wenn, ohne dass Arbeitnehmer/innen arbeitsunfähig erkrankt sind, eine Quarantäne vom Staat angeordnet wird, muss der Arbeitgeber grundsätzlich ebenfalls weiterhin Entgelt zahlen. Wenn Arbeitnehmer/innen in Quarantäne von zu Hause aus tatsächlich arbeiten, hat der Arbeitgeber dabei keinen Anspruch auf eine Erstattung vom Staat.
 - Wenn Arbeitnehmer/innen allerdings unter Quarantäne stehen und von zu Hause aus nicht arbeiten können, erhalten sie vom Arbeitgeber grundsätzlich eine Entgeltfortzahlung nach dem Infektionsschutzgesetz, welche vom Staat zu erstatten sein kann.
 - Der Arbeitgeber erhält keine staatliche Erstattung, wenn Arbeitnehmer/innen aus anderen Rechtsgründen Anspruch auf die Zahlung des Entgelts haben. Ist die Quarantäne nur von kurzer Dauer, kann hierfür grundsätzlich § 616 BGB gelten; danach bleibt der Arbeitgeber zur Zahlung des Entgelts verpflichtet, wenn die Verhinderung an der Erbringung der Arbeitsleistung für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ besteht. Dies wird im Allgemeinen bei einer Dauer von fünf bis zehn Tagen angenommen. In der Vergangenheit wurde allerdings nach dem damaligen Bundesseuchengesetz sogar ein Zeitraum von bis zu sechs Wochen als „nicht erheblich“ angesehen, so dass in diesen Fällen eine staatliche Erstattung möglicherweise erst danach greift. Die Zahlungspflicht nach § 616 BGB wiederum gilt nicht, wenn der Arbeitsvertrag die Anwendung von § 616 BGB ausschließt.
 - Dauert eine Quarantäne länger als sechs Wochen, wird ab der siebten Woche eine Entschädigung in Höhe des regulären Krankengeldes der gesetzlichen Krankenversicherung gezahlt.

Gibt es zusätzliche staatliche Unterstützung für Arbeitgeber?

- Ein durch das Coronavirus und/oder die damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen bedingter Arbeitsausfall kann zu einem Anspruch auf Kurzarbeitergeld (KUG) gegenüber dem Staat führen.
- Soweit hierfür eine Rechtsgrundlage im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung besteht, können Arbeitgeber die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer/innen reduzieren, wenn es aufgrund des Coronavirus zu einem Arbeitsausfall kommt (z.B. Lieferprobleme, Gästemangel im Gastgewerbe); entsprechend können die Arbeitgeber das Arbeitsentgelt ihrer Arbeitnehmer/innen kürzen.
- Zu diesem Zweck müssen sich Arbeitgeber direkt bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit melden und den Arbeitsausfall anzeigen. Informationen zu den Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld (KUG) und Videoanleitungen finden Sie unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-arbeitgeber-unternehmen>
- Die Bundesregierung hat die Bedingungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erleichtert, insbesondere die Anforderungen an das Ausmaß des Arbeitsausfalls, um Arbeitgebern die Beantragung und Inanspruchnahme solcher Leistungen zu erleichtern.

Muss ein/e Arbeitnehmer/in melden, wenn er/sie an dem Coronavirus erkrankt oder wenn der Verdacht auf eine Coronavirus-Infektion in seiner/ihrer Umgebung besteht?

- Erkrankt ein/e Arbeitnehmer/in, so ist dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen (vgl. § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG). Die Natur

der Krankheit muss nicht angegeben werden. Es kann jedoch argumentiert werden, dass Arbeitnehmer/innen angesichts des hohen Risikos einer Infektion mit dem Coronavirus verpflichtet sind, jedenfalls die hochansteckende Natur ihrer Krankheit mitzuteilen, damit der Arbeitgeber entsprechende Schutzmaßnahmen vorbereiten kann.

- Wenn eine Quarantäne für Arbeitnehmer/innen angeordnet wird, sollten Arbeitnehmer/innen dies ihrem Arbeitgeber ebenfalls unverzüglich mitteilen.

Gibt es weitere Änderungen bei der Meldung von Krankheiten?

- In der Regel müssen Arbeitnehmer/innen ihrem Arbeitgeber ein ärztliches Attest (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) vorlegen, um ihre Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. Die Bundesregierung hat nun verfügt, dass Arbeitnehmer/innen mit einer leichten Erkrankung der oberen Atemwege nicht mehr persönlich bei einem Arzt erscheinen müssen, um ein solches Attest zu erhalten. Stattdessen können Ärzte bis zu sieben Tage nach telefonischer Anamnese eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen und den Arbeitnehmer/innen per Post zusenden. Diese befristete Ausnahmeregelung gilt mit sofortiger Wirkung ab dem 9. März 2020 und ist zunächst für vier Wochen gültig. Sie kann verlängert werden, wenn die Ausnahmesituation andauert.
- Die Ausnahmeregelung gilt nicht für Arbeitnehmer/innen, die in den letzten 14 Tagen mit einer Person in Kontakt gekommen sind, bei der das neue Coronavirus nachgewiesen wurde oder die sich in einem offiziellen Risikogebiet (nach Definition des Robert-Koch-Instituts (RKI), der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung der Regierung im Bereich der Biomedizin), befunden hat. Sie gilt auch nicht für Arbeitnehmer/innen, bei denen der Arzt den Verdacht auf eine Coronavirus-Infektion hat. Diese Personen sollten dann von den dafür eingerichteten Stellen getestet werden.
- Ziel dieser vorübergehenden Maßnahme ist es, Ärzte und Erkrankte zu entlasten und das Risiko einer weiteren Ausbreitung von Infektionskrankheiten über die Wartezimmer der Ärzte zu mindern.

Kann es Arbeitnehmer/innen untersagt werden, in ein Risikogebiet zu reisen oder an Großveranstaltungen teilzunehmen? Muss er/sie dies melden?

- Der Arbeitgeber darf private Freizeitaktivitäten nicht verbieten. Allerdings können Arbeitnehmer/innen, die z.B. in Risikogebiete reisen und dann erkranken, während ihres Krankheitsurlaubs ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung verlieren.
- Arbeitnehmer/innen sind grundsätzlich nicht verpflichtet, zu melden, ob sie sich in einem vom RKI festgelegten Risikobereich aufgehalten haben. Liegt jedoch ein konkreter Verdacht in der unmittelbaren Umgebung vor, kann man argumentieren, dass die allgemeine Loyalitätspflicht von Arbeitnehmern/innen auch eine Pflicht zur Selbstanzeige begründet.

Welche finanziellen Verpflichtungen hat der Arbeitgeber, wenn Arbeitnehmer/innen aufgrund einer geschlossenen Schule/Kindertagesstätte zu Hause bleiben müssen, um ihre Kinder zu betreuen?

- Wenn die Schule oder eine Kindertagesstätte aus Vorsichtsgründen geschlossen wird, sind berufstätige Eltern selbst verpflichtet, eine alternative Betreuung für ihre Kinder

- zu finden, wie es auch sonst nach Schließung der Schule oder der Kindertagesstätte oder während eines Streiks der Fall ist. Daher kann es sinnvoll sein, mit den Arbeitnehmern/innen Vereinbarungen über ein Home-Office zu treffen.
- Wenn die Anwendung von § 616 BGB nicht durch den Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist (siehe bereits oben), wird der Arbeitgeber den Arbeitnehmern/innen voraussichtlich für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ gemäß § 616 BGB das normale Arbeitsentgelt zahlen müssen, dies wird im Allgemeinen bei einer Dauer von fünf bis zehn Tagen angenommen. Ob diese Frist jedoch auch trotz der aktuellen Besonderheiten gilt, ist nicht abschließend geklärt. Es sprechen gute Gründe dafür, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei einer wochenlangen Schließung (wie es zur Zeit der Fall ist) von Anfang an nicht besteht. Ob es für Unternehmen allerdings sinnvoll ist, die Entgeltfortzahlung von Beginn an zu verweigern, sollte neben den rechtlichen Grundlagen auch die allgemeine Fürsorgepflicht als Arbeitgeber - natürlich im Rahmen des jeweils Möglichen - berücksichtigen. Insofern sind Bemühungen um einvernehmliche Lösungen besonders wichtig. Zudem ist zu erwarten, dass auch für diese Fälle auf politischer Ebene Lösungen gefunden werden.

Welche finanziellen Verpflichtungen hat der Arbeitgeber, wenn Arbeitnehmer/innen zu Hause bleiben müssen, um ein krankes Kind zu pflegen?

- Wenn ein Kind am Coronavirus erkrankt, können Arbeitnehmer/innen zu Hause bleiben und sich um das Kind kümmern. Je nachdem, was im Arbeitsvertrag geregelt ist, haben Arbeitnehmer/innen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB oder – bei gesetzlicher Krankenversicherung – einen entsprechenden Anspruch gegen die Krankenkasse auf Kindergeld nach § 45 SGB V, wenn die Anwendbarkeit des § 616 BGB ausgeschlossen ist.
- Nach § 616 BGB bleibt der Anspruch von Arbeitnehmern/innen auf Entgeltfortzahlung erhalten, wenn sie nur eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ abwesend sind. Im Falle der Erkrankung von Kindern wird diese Zeit im Allgemeinen als ein Zeitraum von fünf bis zehn Tagen angesehen, die Dauer ist jedoch Gegenstand rechtlicher Diskussionen.
- Arbeitnehmer/innen sollte den Vorfall dem Arbeitgeber melden (Einzelheiten zur Meldepflicht siehe oben).

Was ist, wenn der öffentliche Verkehr eingeschränkt oder nur teilweise funktionsfähig ist, so dass Arbeitnehmer/innen Schwierigkeiten haben, zur Arbeit zu kommen?

- Es ist die Pflicht der Arbeitnehmerinnen, dafür zu sorgen, dass sie in der Lage sind, zum Arbeitsplatz zu gelangen. Es kann jedoch nützlich sein, mit den Arbeitnehmer/innen zu vereinbaren, von zu Hause aus zu arbeiten, wenn die Tätigkeit dies zulässt.

Darf ein Arbeitgeber angesichts der zunehmenden Reisebeschränkungen aufgrund des Coronavirus Arbeitnehmer/innen auf eine Geschäftsreise schicken?

- Die Anordnung einer Geschäftsreise in ein Risikogebiet kann als unbillig angesehen werden und daher nicht zulässig sein; wenn dies der Fall ist, können Arbeitnehmer/innen die Teilnahme an der Geschäftsreise verweigern. Dieses Szenario sollte von Fall zu Fall sorgfältig geprüft werden.

Ist es umgekehrt möglich, Geschäftsreisen zu verbieten?

- Da Geschäftsreisen vom Arbeitgeber angeordnet bzw. genehmigt werden, kann der Arbeitgeber auch beschließen, Geschäftsreisen zu verbieten. Wenn das Verbot einer Geschäftsreise jedoch zu Entgeltverlusten führt, könnten Arbeitgebern in der Zukunft Entschädigungsansprüche drohen, z.B. für variable Vergütungen, wenn Geschäftsreisen zur Erreichung bestimmter Ziele der Arbeitnehmer/innen notwendig sind.

Dürfen Arbeitgeber Arbeitnehmer/innen anweisen, von zu Hause aus zu arbeiten, z.B. nach einer Auslandsreise oder bei Krankheitsverdacht?

- Wenn es beim Arbeitgeber bereits Regelungen für die mobile Arbeit gibt, gelten diese zuerst.
- Wenn solche Regelungen nicht bestehen, sollte idealerweise eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmern/innen getroffen werden.
- Das Weisungsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich im Grundsatz nicht auf die einseitige Anordnung, von zu Hause aus zu arbeiten.
- Der Arbeitgeber hat jedoch eine Fürsorgepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern/innen. Daher mag z.B. bei Erkältungssymptomen oder bei der Rückkehr von Mitarbeitern/innen aus einem Risikogebiet die einseitige Anordnung des Arbeitgebers, von zu Hause aus zu arbeiten, ausnahmsweise rechtmäßig sein. Für die Arbeit im Home-Office sind die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften zu beachten, insbesondere die Vorschriften zum Arbeitsschutz und zum Datenschutz.

Was sind die Pflichten des Arbeitgebers, wenn Arbeitnehmer/innen sich weigern, von zu Hause aus zu arbeiten?

- Wenn Arbeitnehmer/innen nicht von zu Hause aus arbeiten möchten, können sie von der Arbeit unter Entgeltfortzahlung freigestellt werden. Dies gilt jedenfalls, wenn beide Seiten zustimmen. Ausnahmsweise kann eine solche Freistellung aber auch einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden, wenn es hinreichende sachliche Gründe gibt, warum Arbeitnehmer/innen nicht ins Büro kommen sollten, z.B. bei konkretem Verdacht auf eine Infektion in ihrer unmittelbaren Umgebung oder bei der Rückkehr aus einem Risikogebiet nach einer privaten oder geschäftlichen Reise.
- Wenn es Regeln für den Abbau von Überstunden gibt, können diese unter Umständen genutzt werden.

Sind Arbeitnehmer/innen umgekehrt berechtigt, von zu Hause aus zu arbeiten?

- Arbeitnehmer/innen sind im Allgemeinen nicht berechtigt, von zu Hause aus zu arbeiten, es sei denn, der Arbeitgeber stimmt dem zu.
- Besteht jedoch der Verdacht, dass Arbeitnehmer/innen mit dem Virus infiziert sind, gibt es hinreichende sachliche Gründe, den Arbeitnehmer/innen die Arbeit von zu Hause aus zu erlauben, wenn möglich an ihrem Arbeitsplatz.
- Arbeitnehmer/innen dürfen die Arbeit im Büro nur verweigern, wenn es für sie unzumutbar ist, sich dort aufzuhalten. Unzumutbar ist es nur, wenn die Ausübung der Arbeit im Büro eine erhebliche Gefahr für die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen darstellt. In diesem Fall müsste ein konkreter Verdacht auf ein erhebliches

Infektionsrisiko bestehen.

Ist es möglich, Überstunden oder Schichtarbeit anzuordnen, um die Arbeit zu erledigen?

- Ja, wenn der Arbeitsvertrag oder eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat, sofern ein solcher beim Arbeitgeber besteht, oder ein Tarifvertrag dem Arbeitgeber die Möglichkeit gibt, Überstunden oder Schichtarbeit anzuordnen, und die üblichen Regelungen, insbesondere das Arbeitszeitgesetz und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, eingehalten werden.

Kann Urlaub/Jahresurlaub genommen oder angeordnet werden, um eine Infektion im Betrieb zu vermeiden?

- Arbeitnehmer/innen, die sich Sorgen über eine Infektion machen, können kurzfristig Urlaub beantragen. Arbeitgeber können diesen Antrag ggf. ablehnen, wenn es betriebliche Gründe für die Nichtgewährung von Urlaub gibt, z.B. ein hoher Krankenstand oder wenn andere Arbeitnehmer/innen Urlaub nehmen wollen.
- Umgekehrt können Arbeitgeber nicht ohne Weiteres einseitig Urlaub anordnen. Im Idealfall wird jedoch mit den Arbeitnehmern/innen eine Vereinbarung über die Inanspruchnahme des Urlaubs und das entsprechende Urlaubsentgelt getroffen.

Welche Rechte hat der Betriebsrat?

- Der Betriebsrat hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht, wenn es um den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen geht. Daher dürfen, wenn ein Betriebsrat besteht, ohne Zustimmung des Betriebsrats keine Gesundheitsschutzmaßnahmen angeordnet werden. Die einzige Ausnahme hiervon ist eine Situation, in der der Arbeitgeber nur spezifischen gesetzlichen Verpflichtungen nachkommt, die keinen Ermessensspielraum bei der konkreten Umsetzung lassen. Wenn die Regierung beispielsweise eine Quarantäne anordnet, muss sich der Arbeitgeber daran halten.
- Der Betriebsrat kann auch selbst Maßnahmen zum Gesundheitsschutz vorschlagen, wie z.B. die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln in den Toiletten, eine Regelung für Home-Office oder Informationen/Schulungen zu Prophylaxe-Maßnahmen.
- Im Idealfall wird unverzüglich eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, um allen Parteien Rechtssicherheit zu geben.

Welche Verpflichtungen hat der Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern/innen im Hinblick auf das Coronavirus?

- Sobald Arbeitnehmer/innen Symptome wie Husten, Erkältung, Halsschmerzen usw. zeigen, sollten die Arbeitgeber sie nach Hause schicken.
- Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmer/innen neben anderen vernünftigen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auch dazu anhalten, ihre Hände regelmäßig zu waschen oder zu desinfizieren. Es ist rechtlich allerdings zweifelhaft, ob der Arbeitgeber von den Arbeitnehmern/innen verlangen kann, diese Maßnahmen zu befolgen.
- Der Arbeitgeber hat eine entsprechende Sorgfaltspflicht, zu der auch die Beschaffung von ausreichend Seife, Desinfektionsmitteln (falls irgendwo vorhanden!) und ggf. Einwegpapierhandtücher und -handschuhe für die Arbeitnehmer/innen gehört. Auch eine No-Handshake-Politik kann sinnvoll sein. Weiterhin ist die Führung von

Besucherlisten im Betrieb zu empfehlen, die regelmäßig – soweit datenschutzkonform ausgestaltet – rechtlich zulässig und vom Hausrecht des Arbeitgebers gedeckt sind. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Bezug auf Gesundheitsschutzmaßnahmen (wie oben dargelegt) sollten beachtet werden.

- Bei Verdacht auf eine Erkrankung sollten die Arbeitnehmer/innen zu einer medizinischen Untersuchung aufgefordert werden. Bis die Ergebnisse dieser Untersuchung vorliegen, können die Arbeitnehmer/innen nach Möglichkeit von der Arbeit freigestellt werden oder nur im Home-Office arbeiten.

Wenn Sie Fragen rund um dieses Thema haben, wenden Sie sich gerne jederzeit an uns.



Dr. Kara Preedy

Partnerin

Greenberg Traurig Germany

+49 30 700 171-245

kara.preedy@gtlaw.com



Konradin Pleul

Local Partner

Greenberg Traurig Germany

+49 30 700 171-247

konradin.pleul@gtlaw.com

Haftungsausschluss

Dieser Alert wurde auf der Grundlage der zum Zeitpunkt der Abfassung am 11. März 2020 öffentlich verfügbaren Informationen erstellt und ist nicht als individuelle Rechtsberatung zu

verstehen. Insbesondere müssen die rechtlichen Auswirkungen des Coronavirus im Zuge der weiteren Entwicklung möglicherweise neu bewertet werden. Darüber hinaus müssen stets die individuellen Umstände eines Arbeitgebers bei der Prüfung und Umsetzung rechtlicher Maßnahmen berücksichtigt werden. Es wird keine Haftung für die in diesem Alert dargestellten Rechtsauffassungen übernommen.

Greenberg Traurig, LLP | Attorneys at Law | www.gtlaw.com