

Corona-Virus

– Informationsblatt zum Thema Arbeitsrecht –

Bekommen Mitarbeiter in Quarantäne weiter Gehalt?

Ist eine Person **tatsächlich krank** (Infizierung mit dem Corona-Virus) und wird krankgeschrieben, gelten die normalen Regeln für **Lohnfortzahlung** im Krankheitsfall. Wird eine Person **nur vorsorglich** unter Quarantäne gestellt, greift das **Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten**. Das Gehalt kommt dann weiterhin vom Arbeitgeber (AG). Dieser kann sich den Betrag aber per Antrag (§ 56 V IfSG) später von der Behörde zurückholen, die die Quarantäne angeordnet hat (§ 56 I IfSG). Die Behörde stellt dem Arbeitnehmer (AN) eine Bescheinigung für den AG aus, die ihm anstelle der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) vorzulegen ist.

Bekommen Selbstständige, die unter Quarantäne stehen, Entschädigungszahlungen?

Auch Selbstständige bekommen Entschädigungszahlungen. Sie beträgt ein Zwölftel des Arbeitseinkommens des letzten Jahres vor der Quarantäne. Gemäß § 56 IV IfSG erhalten Selbstständige, die einen Betrieb oder eine Praxis haben, zudem von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

Dürfen Mitarbeiter sich weigern, angeordnete Schutzmaßnahmen zu befolgen?

Nein; der AG hat ein Direktionsrecht, auch Weisungsrecht genannt, das die Anordnung von Schutzmaßnahmen gegen eine Ausbreitung des Corona-Virus abdeckt. Gibt es einen Betriebsrat, so ist bei solchen Schutzmaßnahmen dessen Mitbestimmungsrecht zu berücksichtigen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

Müssen Mitarbeiter bei einer Ansteckung den Arbeitgeber informieren?

AN sind grundsätzlich verpflichtet, sich umgehend beim AG krankzumelden. Die Art der Erkrankung müssen sie ihm hingegen nicht mitteilen. Da es sich um eine hochansteckende Krankheit handelt, wird aus allgemeiner arbeitsrechtlicher Treuepflicht hergeleitet, dass AN ausnahmsweise die Art ihrer Erkrankung mitteilen sollten bzw. müssen. Nur so kann der AG Schutzmaßnahmen ergreifen.

Haben Arbeitgeber ein Recht zu erfahren, ob ihre Mitarbeiter in Corona-Risikogebieten waren?

Nein, es besteht kein diesbezügliches Auskunftsrecht.

Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor einer Corona-Infektion im Home-Office arbeiten?

Nein, Angst alleine rechtfertigt nicht, dass man zu Hause bleiben darf. Verweigert ein Mitarbeiter aus Angst vor einer Ansteckung die Arbeit, obwohl kein Verdacht auf eine Infektion besteht, dürfen AG ihn abmahnen und im Wiederholungsfall gegebenenfalls sogar verhaltensbedingt kündigen.

Dürfen Arbeitgeber Mitarbeiter nach Hause schicken?

AG dürfen Mitarbeiter anweisen, zu Hause zu bleiben. Achtung: Wenn ein AG einen Mitarbeiter aus Vorsichtsgründen vom Betrieb fernhalten will, muss er ihn **bezahlt freistellen**. Auch das Arbeiten im Home-Office dürfen Arbeitgeber nicht einseitig anordnen. Das muss immer von beiden Seiten akzeptiert werden oder im Arbeitsvertrag geregelt sein.

Was gilt, wenn Schulen oder Kitas schließen?

Schließen diese als Vorsichtsmaßnahme, haben Eltern Pech: Sie müssen für Ersatz für die Kinderbetreuung sorgen oder sich selbst kümmern, sich dafür Urlaub nehmen oder unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen. Ist das Kind eines Mitarbeiters allerdings am Corona-Virus erkrankt, hat der AN ein Recht darauf, zu Hause zu bleiben und sein Kind zu pflegen. Je nachdem, was im Vertrag steht, müssen Arbeitgeber ihm dann trotzdem weiter Gehalt zahlen oder die Krankenkasse springt ein.

Was gilt, wenn der Arbeitsplatz vom Mitarbeiter nicht oder nur schwer erreichbar ist?

Das **Wegerisiko** liegt **beim AN**. Er muss andere Mittel und Wege finden, um den Arbeitsplatz pünktlich zu erreichen. Ansonsten kann der AG von Mitarbeitern verlangen, dass sie nacharbeiten, oder er kann für Abwesenheitszeiten Gehalt abziehen.

Was ist im Ernstfall einer Infektion oder des Verdachts im Betrieb zu unternehmen?

Mit Wirkung zum 01.02.2020 ist die CoronaVMeldeV in Kraft getreten. Danach fällt Covid-19 unter die **Meldepflicht** des § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 7 Absatz 1 Satz 1 des IfSG. Es besteht für den AG in oberster Priorität **Handlungsbedarf!**

Im ersten Schritt: Infizierte Person zum Test

Als erstes sollte die zuständige Gesundheitsbehörde informiert werden, während der betroffene Mitarbeiter sich getrennt von allen anderen aufhält bis ein – möglichst separater – Transport zu einer Stelle, die Covid-19-Tests durchführt, organisiert ist. Bis zum Untersuchungsergebnis ist der Mitarbeiter bezahlt freizustellen.

Im zweiten Schritt: Kontaktpersonen zum Test

Durch entsprechende Befragungen muss herausgefunden werden, welche anderen Mitarbeiter und anderen Personen unmittelbaren Kontakt zu der betroffenen Person hatten. Diese sind genauso gefährdet wie die infizierte bzw. die unter Verdacht einer Infektion stehende Person und ggf. auch zum Covid-19-Test zu schicken.

Im dritten Schritt: (Nicht-) Beschäftigung der übrigen AN zu Hause

In unmittelbarer weiterer Konsequenz muss der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz aller übrigen Mitarbeiter treffen. Ein Weiterarbeiten wie bisher ist in diesem Stadium sicherlich keine Option mehr. Das gilt umso mehr in Betrieben, in denen die Infektionsgefahr besonders hoch ist. Die Belastung des AG bei einer Betriebsschließung und weiter bestehender Lohnfortzahlungspflicht ist extrem hoch, zumal völlig ungewiss ist, wie lange dieser Zustand anhält. Daher sind **Alternativen auszuloten**, die je nach Art des Betriebes und Ausgestaltung der Arbeitsverträge in Betracht kommen können. Der AG, dessen Mitarbeiter vom **Home-Office** aus arbeiten können, hat es gut. Er kann dies – wenn der Arbeitsvertrag diese Möglichkeit eröffnet – **anordnen** oder sonst im Rahmen einer Verständigung dies mit seinen Mitarbeitern für diese besondere Situation einrichten und sich mit ihnen **darauf einigen**.

Einseitig **Urlaub anordnen**, indem z.B. Betriebsferien beschlossen werden, **geht nicht**. Bei der Urlaubsgewährung sind immer auch die Wünsche des AN zu berücksichtigen. Unter „dringende betriebliche Erfordernisse“, welche die Interessen der Mitarbeiter ausnahmsweise bei der Urlaubsbestimmung überwiegen, fällt die Epidemie-Situation nicht. Nichtsdestotrotz sollte versucht werden, Urlaub einseitig anzuordnen, da dies für den Arbeitgeber immer noch ein milderes und wirtschaftlicheres Mittel ist, als möglicherweise den Betrieb zu schließen, auch wenn es juristisch problematisch ist.

Möglich ist hingegen, den **Abbau** eventuell **angesammelter Überstunden** anzuordnen. Darüber hinaus kann in Einzelgesprächen mit den Mitarbeitern verhandelt werden, ob sie damit einverstanden sind, einzelne Urlaubstage in dieser Lage einzusetzen bzw. einige unbezahlte Tage frei zu nehmen, sodass ihnen der Urlaub bleibt. Hier ist der AG jedoch auf das Verständnis und Wohlwollen seiner AN angewiesen – oder auf dasjenige des Betriebsrats, wenn einer besteht.

Es gibt einige Versicherer, die eine **Epidemie-Versicherung** anbieten. Wer sie bis jetzt nicht hat, wird sie vermutlich für den aktuell grassierenden Corona-Virus nicht mehr rechtzeitig abschließen können.