

Arbeitsrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Corona-Virus

Die folgenden Hinweise geben Ihnen einen kurzen Überblick über arbeitsvertragliche Folgen und Möglichkeiten für den Fall, dass einer Ihrer Mitarbeiter wegen des Corona-Virus nicht beschäftigt werden kann oder darf. Zudem informieren wir Sie darüber, welche Vorbereitungsmaßnahmen getroffen werden können, um innerbetriebliche Folgen möglichst gering zu halten.

Arbeitspflicht

Die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Dem nicht erkrankten Arbeitnehmer steht kein generelles Leistungsverweigerungsrecht zu, etwa weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung z. B. auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöht. Er ist weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen und den Anordnungen der Vorgesetzten Folge zu leisten.

Ein Zurückbehaltungsrecht kommt selbst bei der Rückkehr des Mitarbeiters aus einer gefährdeten Region, die von einer Reisewarnung betroffen ist nicht in Betracht. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber diesen ohne Bezahlung freistellen. Der Arbeitgeber ist in dieser Entscheidung aber frei.

Mitteilungspflichten

Der Arbeitgeber ist im Rahmen seiner Möglichkeiten verpflichtet, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Arbeitnehmer im Wege von Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern.

Er hat das Recht, einen aus einem Auslandsaufenthalt zurückkehrenden Arbeitnehmer zu befragen, insb. ob er/sie sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten hat. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt.

Der Arbeitgeber kann eine betriebsärztliche Untersuchung des zurückgekehrten Mitarbeiters anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat. Ob dieses Interesse gegenüber dem Selbstbestimmungsrecht und der körperliche Unversehrtheit des Mitarbeiters überwiegt, hängt vom Einzelfall ab.

Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war. Davon ist regelmäßig auszugehen, wenn er

sich in einer gefährdeten Region aufgehalten hat, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen war 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.

Im Einzelfall kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch gegen seinen Willen freistellen, z.B. wenn der Arbeitnehmer offensichtlich erkrankt ist, dies aber nicht einsehen will.

Schließlich ist eine einseitige Freistellung durch den Arbeitgeber auch möglich, wenn vom Arbeitnehmer eine Gesundheitsgefahr für andere Arbeitnehmer oder Kunden ausgeht. Hierfür genügt der konkrete Verdacht der Infizierung mit einer ansteckenden Krankheit, wenn der Arbeitnehmer entsprechende Symptome zeigt und sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten hat.

Entgeltfortzahlungsanspruch

Ist der Arbeitnehmer infolge einer Viruserkrankung arbeitsunfähig, so hat er Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung. Allerdings kommt ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur dann in Betracht, wenn den Arbeitnehmer hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft.

Ein Verschulden kommt möglicherweise in Betracht, wenn der Mitarbeiter im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat. Der Arbeitnehmer ist dann verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers die für die Entstehung der Krankheit erheblichen Umstände im Einzelnen darzulegen. Verletzt der Arbeitnehmer diese Mitwirkungspflichten, so geht dies zu seinen Lasten.

Insoweit ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem privaten Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer daraufhin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten haben (s.o.).

Leistungen der Unfallversicherung

Versicherte, die sich in Deutschland im Rahmen ihrer versicherten Tätigkeit mit einem Virus infizieren, stehen grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dies dürfte allerdings derzeit nur Ärzte- und Krankenhauspersonal und damit Versicherte der BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) betreffen.

Behördliche Maßnahmen

Im Falle des Ausbruchs einer Pandemie kann die zuständige Behörde diverse Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) treffen. In Frage kommen insbesondere die Quarantäne und das berufliche Tätigkeitsverbot.

Nach dem IfSG erhält derjenige, der als Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern beruflichen Tätigkeitsverboten unterliegt oder unterworfen ist und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, eine Entschädigung in Geld. Das gleiche gilt für Personen, die als Ansteckungsverdächtige abgesondert werden (Quarantäne).

Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag, nämlich dem Netto-Arbeitsentgelt (§56 IfSG). Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach §47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstaufschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Nach dem Gesetz hat der **Arbeitgeber** die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde ausbezahlen, jedoch längstens für sechs Wochen. Der Arbeitgeber hat dann gegen die Behörde einen Erstattungsanspruch.

Der Antrag dazu ist innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung

geltend zu machen. Dem Arbeitgeber kann im Einzelfall ein Vorschuss gewährt werden.

Betriebsrisiko und Kurzarbeit

Sollte der Arbeitgeber im Fall der Erkrankung einer großen Zahl von Arbeitnehmern den Betrieb nicht länger aufrechterhalten können, trägt er das Betriebsrisiko.

Folgende Maßnahmen können jedoch helfen, um übermäßige Belastungen abzufangen:

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit anordnen, um den Betrieb durch Senkung der Personalkosten vorübergehend wirtschaftlich zu entlasten.

Im Falle eines Zulieferstopps aufgrund des Corona-Virus ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld möglich.

Voraussetzung ist der erhebliche Arbeitsausfall mit Entgeltausfall i.S.v. § 96 Abs.1 Nr.4 SGB III. Zudem muss der Betrieb zunächst alle Möglichkeiten ausgeschöpft haben, um die Kurzarbeit zu vermeiden (vorrangiger Abbau von Überstunden u.ä.). Dies vorausgesetzt, stellt ein Zulieferausfall aufgrund des Virus ein unabwendbares Ereignis dar.

Der Arbeitgeber ist außerdem berechtigt, Überstunden einseitig anzuordnen. Aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht ist der Arbeitnehmer in dieser besonderen Situation verpflichtet, Arbeiten auch über das arbeitsvertraglich Vereinbarte hinaus zu übernehmen.

Unter einer „Notlage“ versteht man hier beispielsweise eine ungewöhnliche Gefährdung der Betriebsanlagen, der Waren oder der Arbeitsplätze. Darüber hinaus hat das BAG auch die Gefährdung der termingerechten Abwicklung eines Auftrags mit den o. g. Folgen als „besondere Situation“ anerkannt, allerdings nur dann, wenn der Verzug der Abwicklung nicht vom Arbeitgeber verschuldet ist und der Arbeitnehmer auch schon in der Vergangenheit Überstunden geleistet hat.

Weitere Infos zur Kurzarbeit finden Sie unter diesem Link: www.arbeitsagentur.de

Datenschutzrechtliche Erwägungen

Sobald der Verdacht einer Ansteckung besteht oder ein Arbeitnehmer an dem

Virus erkrankt ist, muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht gegenüber den übrigen Mitarbeitern nachkommen. Dadurch können die übrigen Arbeitnehmer Kenntnis vom Verdacht der Ansteckung bzw. der Viruserkrankung ihres Kollegen erlangen.

Paderborn
Tel.: 05251/700-107

Lippe:
Tel.: 05231/9701-19

In diesem Fall liegt juristisch eine „Verarbeitung personenbezogener Daten“ vor. Die Offenlegung der Viruserkrankung im Betrieb stellt aber eine **rechtmäßige** Verarbeitung personenbezogener Daten dar, denn sie erfolgt zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und zum Schutz von Gesundheit und Leben der übrigen Mitarbeiter.

Dem steht auch nicht entgegen, dass es sich um Gesundheitsdaten handelt. Die Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Schutz vor einer weiteren Ausbreitung eines Virus überwiegt hier das Selbstbestimmungsrecht des erkrankten Arbeitnehmers

Vorbeugende Maßnahmen

Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten und ihm möglich und zumutbar sind.

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen.

Folgende Regelungen bieten sich z. Zt. an:

- Einhaltung der einschlägigen Hygienevorschriften.
- regelmäßiges Desinfizieren der Hände.
- Anordnung von Heim- und Tele- oder Kurzarbeit
- Aushang von Informations- und Aufklärungsbroschüren zur allgemeinen Information der Mitarbeiter.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte gerne an die Rechtsabteilung ihrer Kreishandwerkerschaft.

Rechtsabteilung
Kreishandwerkerschaft Paderborn-Lippe