

Coronavirus: FAQ-Liste

Stand 12. März 2020 – 16:00 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.

1 Prävention

1.1 Wie ist eine Pandemie definiert?

„Als Pandemie wird eine länder- und kontinentübergreifende Ausbreitung einer Krankheit beim Menschen bezeichnet.“ Konkret bedeutet das: ein Infektionsgeschehen findet zeitgleich in relevantem Ausmaß auf mehreren Kontinenten statt.

1.2 Was ist der Praxisindex?

Der Praxisindex ist eine relative Größe, die angibt, in welchem Maß Konsultationen aufgrund von Atemwegserkrankungen in den Praxen stattfinden. Unterschiede durch Praxisspezialisierung (Pädiater, Internisten, Allgemeinärzte), Praxisgröße, etc. werden dabei herausgerechnet. Er wird für die Influenza angewendet, nach aktuellem Stand bisher nicht für SARS-CoV-2. Er zeigt die Grippeaktivität an. Unternehmen wenden ihn nicht an. Er ist bezogen auf Praxiskontakte.

1.3 Welche Präventionsmaßnahmen sind im Betrieb sinnvoll?

- Wie bei Influenza und anderen akuten Atemwegsinfektionen schützen Husten- und Nies-Etikette, gute Händehygiene sowie Abstand zu Erkrankten auch vor einer Übertragung des neuen Coronavirus. Diese Maßnahmen sind auch in Anbetracht der Grippewelle überall und jederzeit angeraten.
- Vermehrte Desinfektion von häufig benutzten Türklinken.
- Personen, die (unabhängig von einer Reise) einen persönlichen Kontakt zu einer Person hatten, bei der das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 im Labor nachgewiesen wurde, sollten sich unverzüglich – auch wenn sie keine Krankheitszeichen haben – an ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden. Das zuständige Gesundheitsamt kann über eine Datenbank des Robert Koch-Instituts ermittelt werden: tools.rki.de/PLZTool.
- Personen, die sich in einem vom Robert Koch-Institut ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten haben, sollten – auch wenn sie keine Krankheitszeichen haben – unnötige Kontakte vermeiden und nach Möglichkeit zu Hause bleiben. Beim Auftreten von Krankheitszeichen der

Atemwege sollten sie die Husten- und Niesetikette sowie eine gute Händehygiene beachten und nach telefonischer Voranmeldung mit Hinweis auf die Reise, eine Ärztin oder einen Arzt aufsuchen. Übersicht über Corona-Risikogebiete: www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html

- Für Reisende aus Regionen, in denen Fälle von COVID-19 (die Atemwegserkrankung, die durch SARS-CoV-2 ausgelöst wird) vorkommen, gilt: Wenn Sie innerhalb von 14 Tagen nach Rückreise Fieber, Husten oder Atemnot entwickeln, sollten Sie – nach telefonischer Anmeldung und mit Hinweis auf die Reise – eine Ärztin oder einen Arzt aufsuchen. Zudem sollten Sie unnötige Kontakte vermeiden und nach Möglichkeit zu Hause bleiben sowie die Husten- und Niesetikette und eine gute Händehygiene beachten.

Den aktuellen Stand finden Sie unter: www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html (s. Frage 1.16: *Was ist bei Verdacht auf eine Corona-Infektion zu tun?*).

Wichtig: Grundsätzlich ist zu überlegen, ob Arbeitnehmer, die mit dem Coronavirus in Kontakt gekommen sein können, zu Hause bleiben sollen.

1.4 Ist das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes zum Schutz vor akuten Atemwegsinfektionen sinnvoll?

Die wichtigsten und effektivsten Maßnahmen zum persönlichen Schutz sowie zum Schutz von anderen Personen vor der Ansteckung mit Erregern von Atemwegsinfektionen sind die korrekte Husten- und Nies-Etikette, eine gute Händehygiene und das Abstandhalten von krankheitsverdächtigen Personen. Diese Maßnahmen sind in Anbetracht der Grippewelle aber überall und jederzeit angeraten.

Wenn eine Person an einer akuten Atemwegsinfektion erkrankte oder vermutet sie könnte erkrankt sein, kann das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes (z. B. eines chirurgischen Mundschutzes) durch diese Person sinnvoll sein, um das Risiko einer Ansteckung anderer Personen durch Tröpfchen, welche beim Husten oder Niesen entstehen, zu verringern. Das Tragen eines solchen Mundschutzes dient somit eher dem Fremd- als dem Eigenschutz.

1.5 Besondere Risikogruppen“ – wer ist damit gemeint?

- Menschen ab 50:
Das Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf steigt ab etwa 50 bis 60 Jahren mit zunehmendem Alter an. Das Immunsystem älterer Menschen reagiert nicht mehr so gut wie das von jüngeren, daher können sie nach einer Infektion schwerer erkranken.

Problematisch ist dabei auch, dass Krankheitssymptome wie Fieber – die natürliche Reaktion des Immunsystems auf eine Infektion – mit steigendem Alter oft schwächer ausfallen oder sogar ganz fehlen. Das kann dazu führen, dass Erkrankte deshalb erst spät einen Arzt aufsuchen.

- Menschen mit Vorerkrankungen
Vorerkrankungen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes, Erkrankungen des Atmungssystems, der Leber und der Niere sowie Krebserkrankungen scheinen – unabhängig vom Alter der Betroffenen – das Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf zu erhöhen.
- Ältere Menschen mit mehreren Vorerkrankungen
Das Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf liegt offenbar noch einmal deutlich höher, wenn mehrere Faktoren zusammenkommen – also besonders bei älteren Menschen, bei denen mehr als eine Vorerkrankung vorliegt.
- Menschen mit unterdrücktem Immunsystem
Ein erhöhtes Risiko besteht auch für Patienten, deren Immunsystem unterdrückt oder geschwächt ist. Das kann z.B. aufgrund einer Erkrankung sein, die mit einer Immunschwäche einhergeht, oder aber aufgrund der Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr unterdrücken, wie z. B. Cortison.

Das Robert Koch-Institut (RKI) empfiehlt für diesen Personenkreis, das Risiko für eine Infektion weitestgehend zu mindern, zum Beispiel durch allgemeine Verhaltensregeln und ggf. eine großzügige Regelung bzgl. Telearbeit (falls möglich) / Freistellung mit Unterstützung von Betriebsärzt*innen.

Kein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf gibt es laut RKI nach den bisherigen Beobachtungen für Schwangere. Auch bei Kindern wurde bislang kein erhöhtes Risiko für einen schweren Erkrankungsverlauf festgestellt.

1.6 Was sind Kontaktpersonen und wie werden sie eingeteilt?

Kontaktpersonen sind dem RKI zufolge Personen, die mit einem Menschen Kontakt hatten, der*die bestätigt an COVID-19 erkrankt ist – und zwar ab dem zweiten Tag vor Auftreten der ersten Symptome bei dem- oder derjenigen. Kontaktpersonen werden nach folgenden Kategorien unterschieden:

Kategorie I: „Höheres Infektionsrisiko“

- Personen, die insgesamt mindestens 15 Minuten direkten engen Kontakt ("face-to-face") mit einer infizierten Person hatten, z. B. im Rahmen eines Gesprächs. Dazu gehören z. B. Personen aus Lebensgemeinschaften im selben Haushalt.
- Personen, die direkt mit Sekreten oder Körperflüssigkeiten von bestätigten Infizierten in Kontakt gekommen sind, vor allem mit respiratorischen Sekreten, z. B. durch Anhusten, Anniesen, etc.
- Kontaktpersonen eines bestätigten COVID-19-Falles in einem Zug. – Passagiere, die in derselben Reihe wie der bestätigte COVID-19-Fall oder in den zwei Reihen vor oder hinter diesem gesessen hatten, unabhängig von der Reisedauer.

- Crew-Mitglieder oder andere Passagiere, sofern eines der anderen Kriterien zutrifft (z. B. längeres Gespräch; o.ä.).
- Um infizierte Kontaktpersonen frühzeitig zu identifizieren, empfiehlt das RKI – abhängig von der Verfügbarkeit entsprechender Daten –, eine Kontaktpersonennachverfolgung zu initiieren, wenn die Reise innerhalb der letzten 28 Tage stattgefunden hat (2 x maximale Dauer der Inkubationszeit).

Kategorie II: „Geringeres Infektionsrisiko“

- Personen, die sich *im selben Raum* wie ein bestätigter COVID-19-Fall aufhielten, z. B. in einem Klassenzimmer oder am Arbeitsplatz, die jedoch *weniger* als 15 Minuten direkten („face-to-face“) Kontakt mit dem COVID-19-Fall hatten.
- Familienmitglieder, die weniger als 15 Minuten direkten Kontakt mit einer infizierten Person hatten.

1.7 Welche Maßnahmen des Gesundheitsamtes erwarten Kontaktpersonen?

Kategorie I: „Höheres Infektionsrisiko“

- Ermittlung, Registrierung, Information
- Reduzierung von Kontakten durch häusliche Quarantäne (nach Risikobewertung seitens des Gesundheitsamtes)
- Gesundheitsüberwachung bis zum 14. Tag nach letztem Kontakt mit dem bestätigtem COVID-19-Fall
- Fieber messen
- Erstellen eines Tagebuchs mit allen zurückliegenden Kontakten zu anderen Personen sowie alle Kontakte während Quarantänezeit
- Tägliche Erkundigung nach dem Gesundheitszustand und Symptomkontrolle
- Bei Auftreten von Symptomen: Test durch das Gesundheitsamt und Prüfung weiterer Schritte

Kategorie II: „Geringeres Infektionsrisiko“

- Risikobewertung – ggf. Ermittlung, Registrierung und Information
- Keine tägliche Symptomkontrolle, stattdessen meldet sich die Kontaktperson nach Ablauf von 14 Tage selbstständig beim Gesundheitsamt.
- Eine Reduktion von Kontakten zu anderen Personen – wie etwa häusliche Quarantäne – wird lediglich nahegelegt, aber nicht angeordnet.
- Zeitliche / räumliche Trennung von anderen im Haushalt lebenden Personen – soweit möglich – wird nahegelegt.
- Basishygiene (Händewaschen, Nies-Etikette, etc.) muss eingehalten werden.
- Bei Auftreten von Symptomen müssen die Betroffenen unbedingt Kontakt mit dem Gesundheitsamt aufnehmen. Das weitere Vorgehen verläuft dann wie bei den Kontaktpersonen der Kategorie I (s. oben).

1.8 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.

1.9 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 Corona-Virus 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.

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.

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

Zumindest die Arbeitnehmer, die potentiell Kontakt mit dem erkrankten Arbeitnehmer hatten bzw. potentiell 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.

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.

1.11 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.

1.12 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.

1.13 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 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 entgegenreten, 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.

1.14 Ein Arbeitnehmer ist nachweislich erkrankt, die Kollegen möchten nunmehr 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.

1.15 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. Home-office/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.

1.16 Was ist bei Verdacht auf eine Corona-Infektion zu tun?

Personen, die (unabhängig von einer Reise) einen persönlichen Kontakt zu einer Person hatten, bei der das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 im Labor nachgewiesen wurde, sollten sich unverzüglich – auch wenn sie keine Krankheitszeichen haben – an ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden.

Für Reisende aus den betroffenen Regionen gilt: Wenn Sie innerhalb von 14 Tagen nach Rückreise Fieber, Husten oder Atemnot entwickeln, sollten Sie - nach telefonischer Anmeldung und mit Hinweis auf die Reise – eine Ärztin oder einen Arzt aufsuchen. Zudem sollten Sie unnötige Kontakte vermeiden und nach Möglichkeit zu Hause bleiben sowie die Husten- und Nies-Etikette und eine gute Händehygiene beachten.

1.17 Wie ist die Meldekette bei einer bestätigten Corona-Infektion?

Meldungen von Erkrankungs- und Verdachtsfällen erfolgen über die zuständigen Gesundheitsämter. Das für Sie zuständige Gesundheitsamt finden Sie auf der Webseite tools.rki.de/PLZTool.

1.18 Wer zahlt die Kosten für einen Test auf das Coronavirus?

Bislang hatten die Krankenkassen die Kosten für Tests nur bei Patienten übernommen, die entweder Kontakt zu einem bestätigten Fall hatten oder innerhalb der letzten 14 Tage in einem vom Robert Koch-Institut (RKI) genannten Risikogebiet gewesen sind, zum Beispiel in der chinesischen Stadt Wuhan oder in der italienischen Region Lombardei und entsprechend Symptome aufwiesen.

Mit der neuen Regelung, obliegt die Entscheidung den Ärzten, ob ein Patient getestet werden soll oder nicht. Als Orientierungshilfe dient das Schema des RKI (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Massnahmen_Verdachtsfall_Infografik_Tab.html) zur Verdachtsabklärung. Entscheidet der Arzt, dass ein Patient getestet werden soll, übernehmen die Kosten hierfür die Krankenkassen.

1.19 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.

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.

1.20 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 3.5.

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

Bei Warenlieferungen aus China besteht kein Infektionsrisiko. Da somit keine Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers besteht, hat dieser auch kein Leistungsverweigerungsrecht.

1.22 Gibt es eine Ansteckungsgefahr durch Pakete o. ä. aus Risikogebieten?

Laut Robert-Koch-Institut ist eine Ansteckung über unbelebte Flächen eher unwahrscheinlich: www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html.

„Bei Coronaviren, die respiratorische Erkrankungen verursachen können, erfolgt die Übertragung primär über Sekrete des Respirationstraktes. Gelangen diese infektiösen Sekrete an die Hände, die dann beispielsweise das Gesicht berühren, ist es möglich, dass auch auf diese Weise eine Übertragung stattfindet. Deshalb ist eine gute Händehygiene wichtiger Teil der Prävention. Hingegen ist eine Übertragung über unbelebte Oberflächen bisher nicht dokumentiert. Eine Infektion mit SARS-CoV-2 über Oberflächen, die nicht zur direkten Umgebung eines symptomatischen Patienten gehören, wie z.B. importierte Waren, Postsendungen oder Gepäck, erscheint daher unwahrscheinlich. Generell ist das gründliche Händewaschen, wie es von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) empfohlen wird, ein wichtiger Bestandteil der persönlichen Hygiene und kann vor einer Vielzahl weiterer Infektionen wie z.B. Magen-Darm-Erkrankungen schützen.“

1.23 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.

1.24 Gibt es besondere Vorgaben für Schwangere im Betrieb?

Das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege trifft hierzu folgende Aussage:

„Nach dem Mutterschutzgesetz werden Schwangere u.a. bei Infektionsgefährdung besonders geschützt. Liegt in einem Betrieb ein sog. "begründeter Verdachtsfall" oder ein "Fall unter Differenzialdiagnostischer Abklärung" nach RKI vor, sind grundsätzlich gegenüber allen schwangeren Mitarbeiterinnen im Betrieb vorläufige befristete Beschäftigungsverbote und bei einem laborbestätigtem COVID-19-Fall Beschäftigungsverbote bis zum vollendeten 14. Tag nach dem Auftreten des COVID-19-Falls auszusprechen. Bei mehreren nachgewiesenen Fällen gilt das Beschäftigungsverbot bis zum vollendeten 14. Tag nach dem letzten nachgewiesenen COVID-19-Fall.

Bei der Beurteilung, ob das Beschäftigungsverbot für die Schwangere im gesamten Betrieb oder nur in Teilbereichen des Betriebs gilt, ist auch die Größe des Betriebs bzw. die Lage von einzelnen Betriebsstätten sowie die Art der Zusammenarbeit im Betrieb zu berücksichtigen. Sofern auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung ausgeschlossen werden kann, dass eine Übertragung von Corona-Viren auf bestimmte andere betriebliche Einheiten des Betriebs erfolgt, können diese vom Beschäftigungsverbot ausgenommen werden.“ (siehe: <https://www.stmgp.bayern.de/vorsorge/infektionsschutz/infektionsmonitor-bayern>)

Die Definition begründeter Verdachtsfälle finden Sie hier: https://www.rki.de/SharedDocs/Bilder/InfAZ/neuartiges_Coronavirus/Infografik_Massnahmen_Verdachtsfall.jpg?__blob=poster&v=12

Das Beschäftigungsverbot wird nach § 16 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) ärztlich verhängt. Bei Vorliegen "begründeter Verdachtsfälle" oder von "Fällen unter Differenzialdiagnostischer Abklärung", dürfte der Arbeitgeber verpflichtet sein, schwangere Mitarbeiterinnen unverzüglich entsprechend zu informieren. Während dieses ärztlichen Beschäftigungsverbotes erhält die Arbeitnehmerin Mutterschutzlohn in Höhe ihres Entgeltes (§ 18 MuSchG).

2 Arbeitsausfall

2.1 Was sind die betrieblichen Voraussetzungen für Kurzarbeit?

Die Einführung von Kurzarbeit muss durch eine Regelung im Arbeitsvertrag, durch Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag zugelassen sein.

Soweit ein Betriebsrat besteht, hat dieser ein Mitbestimmungsrecht.

2.2 Was sind die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld?

Damit die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben, müssen zumindest

- im Betrieb alle Möglichkeiten ausgeschöpft worden sein, den Arbeitsausfall zu verhindern,
- mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres Bruttomonatsentgelts betroffen sein und
- die persönlichen Voraussetzungen gegeben sein.

Die Entscheidung, ob Kurzarbeitergeld gewährt wird bestimmt sich nach den §§ 95 ff. SGB III und obliegt der Bundesagentur für Arbeit.

2.3 Welche Erleichterungen soll es künftig für den Bezug von Kurzarbeitergeld geben?

Der Koalitionsausschuss hat am 8. März 2020 wichtige Beschlüsse zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen des Coronavirus gefasst.

In folgenden Punkten sollen voraussichtlich befristet bis Ende 2021 über Verordnungen erleichterte Voraussetzungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld geschaffen werden:

- Absenken des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Entgeltausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 %;
- Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden;
- Ermöglichung des Kurzarbeitergeldbezugs auch für Leiharbeitnehmer;
- Vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit.

Der Gesetzentwurf soll in einem verkürzten Verfahren beschlossen werden und voraussichtlich in der ersten Aprilhälfte in Kraft treten.

Aktuell liegt uns noch kein Gesetzestext vor, so dass die o.g. Erleichterungen zum Kurzarbeitergeld derzeit nur als Möglichkeit im Raum stehen.

2.4 Wie ist die Ankündigungsfrist für Kurzarbeit?

Das Gesetz sieht keine Ankündigungsfrist vor. Soweit nicht durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung etwas anderes geregelt ist, kann eine etwaige Ankündigungsfrist individualvertraglich mit dem Arbeitnehmer geregelt werden.

2.5 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 auch den Abbau von Arbeitszeitkonten nutzen.

2.6 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.

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.

2.7 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.

2.8 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 überwältigt werden. Auf jeden Fall müsste ein evtl. bestehender Betriebsrat eingebunden werden (§ 87 Abs. I Nr. 5) und ein angemessener Vorlauf vorgesehen werden – wobei es auch zur Frage des angemessenen Vorlaufs keine eindeutige Rechtsprechung gibt.

2.9 Welche Auswirkung hat eine Freistellung auf die Lohnfortzahlung?

Grundsätzlich gilt: Ist der Mitarbeiter nicht selbst erkrankt und besteht auch nicht der Verdacht einer 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.

2.10 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. Tarifliche Sonderregelungen sind zu beachten.

2.11 Ein Mitarbeiter muss 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 Rentenversicherung.

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

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. 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 aus-zugehen sein. Für Übertragung und Verfall des Urlaubs würden dann dieselben Grundsätze gelten, wie für Krankheitsfälle.

2.12 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.

2.13 Können Behörden bei nachgewiesenem Corona-Fall den kompletten Standort in Quarantäne schicken?

Das hängt von räumlichen und inhaltlichen Gegebenheiten ab, die zu entsprechenden Kontakten mit der infizierten Person in den vorausgegangenen 14 Tagen geführt haben. Je enger der Kontakt und beengter die Räumlichkeiten, desto eher kommt eine Komplettschließung in Betracht.

2.14 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.

2.15 Wie erfahre ich ob mein Betrieb zur notwendigen Infrastruktur gehört, so dass man diese Betriebe nicht vorübergehend stilllegen kann?

Diese Entscheidung obliegt den Behörden, hier bitten wir sich direkt dort zu erkundigen. Das zuständige Gesundheitsamt finden sie unter <https://tools.rki.de/PLZTool/>.

2.16 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 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 statt. Ob eine flächendeckende Schließung von Einrichtungen in diesem Sinne noch persönlich ist, ist umstritten und nicht abschließend 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. Generell, losgelöst von der Frage der Kinderbetreuung, wird bei § 616 BGB eine absolute Obergrenze von sechs Wochen angenommen. 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.

In tarifgebundenen Unternehmen der bayerischen Metall- und Elektro-Industrie ist nach § 10 B. Ziff. 4 MTV zu verfahren. Auf Wunsch des Arbeitnehmers ist eine Verrechnung in den Arbeitszeitkonten vorzunehmen bzw. dem Arbeitnehmer innerhalb von 5 die Ausfallzeit einschließenden Wochen Gelegenheit zur Vor- bzw. Nacharbeit (am eigenen oder einem anderen Arbeitsplatz) zu geben. Diese Nacharbeit unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates und ist zuschlagsfrei. Durch diese Regelung ist § 616 BGB abgedungen.

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

2.17 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.

2.18 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 sieben 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 oder Kriterien des Robert Koch-Instituts (RKI) für einen Verdacht auf eine Infektion mit COVID-19 erfüllen.

Diese Vereinbarung gilt seit dem 09. März 2020 zunächst für vier Wochen.

2.19 Auszubildende waren in einem Risikogebiet und dürfen jetzt vorübergehend die Berufsschule nicht mehr besuchen – 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 ausfallende Berufsschulzeit für die betriebliche Ausbildung genutzt wird.

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

3 Umgang mit Heimkehrern 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 2.6.

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 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.“

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 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 2.8.

3.5 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.

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 Leistungen der Verbände

Die Leistungen der Verbände zum Thema Coronavirus finden Sie unter <https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/index.jsp>

The logo for the Bavarian Chamber of Commerce (vbw) is located in the top right corner. It consists of a dark blue square containing the lowercase letters 'vbw' in a white, sans-serif font.

vbw

Die bayerische Wirtschaft

Ansprechpartner

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