

FAQ – Corona Virus

Stand: 02.04.2020

NEU: Seite 7, Punkt 11 c)

A. Freistellung durch den Arbeitgeber und Entgeltfortzahlung

1. Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während einer Pandemie ohne weiteres einseitig freistellen? Hat der Arbeitnehmer im Falle einer Freistellung einen Anspruch auf Fortzahlung seiner Vergütung?

a) Freistellung

Nein. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer auch während einer Pandemie grundsätzlich zu beschäftigen. Eine Freistellung ohne oder gegen den Willen des Arbeitnehmers kann nur dann erfolgen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Suspendierung des Arbeitnehmers dessen Interesse an einer vertragsgemäßen Beschäftigung überwiegt. Dies wird regelmäßig der Fall sein, wenn der Arbeitgeber Grund für die Annahme hat, dass von dem Arbeitnehmer eine Gefahr für die Gesundheit von anderen Arbeitnehmern oder Kunden ausgeht.

b) Entgeltfortzahlung

Stellt der Arbeitgeber in diesem Fall den Arbeitnehmer entgegen dessen Willen von der Erbringung seiner Arbeitspflicht frei, ohne dass hierfür ein berechtigtes Interesse besteht, bleibt der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers in vollem Umfang bestehen.

2. Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer freistellen, der sich kürzlich aufgrund einer Dienstreise in einem Risikogebiet aufgehalten hat? Hat der Arbeitnehmer im Falle einer Freistellung einen Anspruch auf Fortzahlung seiner Vergütung?

a) Freistellung

Hier gilt es zu unterscheiden. Hat sich der Arbeitnehmer in einem Risikogebiet aufgehalten, für das das Auswärtige Amt eine Reisewarnung ausgesprochen hat, wird das Suspendierungsinteresse des Arbeitgebers regelmäßig überwiegen. Von dem Mitarbeiter geht nach dem Aufenthalt in einem solchen Gebiet eine konkrete Infektionsgefahr aus. Dies gilt insbesondere, wenn sich der Arbeitnehmer in diesem Gebiet an Orten mit erhöhtem Reise- und Publikumsverkehr wie Flughäfen, Bahnhöfen oder Großveranstaltungen aufgehalten hat.

Hat sich der Arbeitnehmer hingegen in einem Gebiet aufgehalten, für das keine Reisewarnung vorliegt, das jedoch vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wird, ergibt sich ein solches Suspendierungsinteresse nicht ohne weiteres. Hier ist der konkrete Einzelfall zu prüfen.

b) Entgeltfortzahlung

Hat sich der Arbeitnehmer aufgrund einer Dienstreise in einem Gebiet aufgehalten, für das eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht, bleibt die Vergütungspflicht des Arbeitgebers bestehen. Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen einer konkreten Infektionsgefahr einseitig frei, ist dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung unmöglich und er

wird von seiner Leistungspflicht befreit. Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers bleibt hingegen bestehen, da die Ursache der Unmöglichkeit aus dessen Sphäre stammt und er sie somit zu vertreten hat.

Hat weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer den Grund für die Unmöglichkeit zu vertreten, bleibt der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers dennoch bestehen, wenn die Ursache des Arbeitsausfalls im Risikobereich des Arbeitgebers liegt.

3. Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer freistellen, der nachweislich Kontakt zu einer infizierten Person hatte? Hat der Arbeitnehmer im Falle einer Freistellung einen Anspruch auf Fortzahlung seiner Vergütung?

a) Freistellung

Ja, wie zuvor. Auch in diesem Fall überwiegt das Suspendierungsinteresse des Arbeitgebers das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers. Insbesondere bei dem direkten Kontakt zu einer infizierten Person besteht eine konkrete Infektionsgefahr.

b) Entgeltfortzahlung

Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers bleibt bestehen. Auch in diesem Fall stellt der Arbeitnehmer eine konkrete Infektionsgefahr dar und dem Arbeitnehmer wird durch die Freistellung des Arbeitgebers die Erbringung seiner Arbeitsleistung unmöglich. Hat jedoch weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer den Grund für die Unmöglichkeit zu vertreten, bleibt der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers bestehen, wenn die Ursache des Arbeitsausfalls im Risikobereich des Arbeitgebers liegt. Das allgemeine Betriebsrisiko liegt im Falle einer Naturkatastrophe (Erdbeben, Überschwemmung etc.) sowie bei einem behördlichen Beschäftigungsverbot wegen einer konkreten Infektionsgefahr grundsätzlich beim Arbeitgeber. Gleiches gilt bei einem Arbeitsausfall infolge einer Pandemie.

4. Kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer freistellen, der konkrete Symptome einer Erkrankung zeigt? Hat der Arbeitnehmer im Falle einer Freistellung einen Anspruch auf Fortzahlung seiner Vergütung? Was gilt, wenn der Arbeitnehmer trotz Symptomen seine Arbeitsleistung anbietet?

a) Freistellung

Ja. Zeigt der Arbeitnehmer konkrete Symptome, ist der Arbeitgeber **verpflichtet** den Arbeitnehmer unverzüglich nach Hause zu schicken. Das Robert-Koch-Institut empfiehlt derzeit, dass Personen, die Anzeichen einer Ansteckung aufweisen, sich nicht unmittelbar in ein Krankenhaus begeben oder einen Arzt aufsuchen. Vielmehr sollen die Betroffenen zunächst nach Hause gehen und von dort telefonisch Kontakt mit einem Arzt oder der Gesundheitsbehörde aufnehmen und deren weiteren Anweisungen Folge leisten.

b) Entgeltfortzahlung

Zeigt der Arbeitnehmer Symptome einer Corona-Erkrankung liegt im Regelfall eine Arbeitsunfähigkeit vor. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall gem. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

c) Keine Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge der Corona-Erkrankung

Eine Corona-Infizierung muss jedoch nicht zwangsläufig zu einer Arbeitsunfähigkeit führen. Bei einem sehr milden Krankheitsverlauf ist es denkbar, dass keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Bietet der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung an, befindet sich der Arbeitgeber im Annahmeverzug. Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet.

5. Kann der Arbeitgeber Mitarbeiter freistellen, die sich vor Arbeitsantritt keiner ärztlichen Untersuchung oder anderweitigen vorbeugenden Maßnahme unterziehen? Hat der Arbeitnehmer im Falle einer Freistellung einen Anspruch auf Fortzahlung seiner Vergütung?

Ohne den konkreten Verdacht ist der Arbeitgeber nicht berechtigt eine ärztliche Untersuchung des Mitarbeiters zu verlangen. Nimmt er die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht an, befindet er sich gem. § 615 BGB im Annahmeverzug. Er ist zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Lediglich wenn der Arbeitnehmer konkrete Symptome des Corona-Virus aufweist, kann eine verdachtsabhängige Untersuchung angeordnet werden. Im Falle des Corona-Virus empfiehlt sich jedoch den Leitlinien des Robert-Koch-Institutes im Umgang mit Verdachtsfällen des Corona-Virus Folge zu leisten (den Link zur Homepage finden Sie am Ende des FAQ-Katalogs).

Gem. § 6 Abs. 1 S. 5 ArbMedVV darf eine betriebsärztliche Untersuchung jedoch nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers erfolgen. Der Arbeitnehmer kann daher die Untersuchung durch den Betriebsarzt verweigern. Weist der Arbeitnehmer jedoch Symptome einer Corona-Infizierung auf, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freizustellen. Für die Frage der Entgeltfortzahlung in diesem Fall, siehe Frage 4.

B. Leistungsverweigerungsrechte des Arbeitnehmers und Entgeltfortzahlung

6. Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, weil er Angst vor einer Ansteckung an dem Corona-Virus hat? Hat der Arbeitnehmer trotz der Leistungsverweigerung einen Vergütungsanspruch?

a) Leistungsverweigerungsrecht

Nein. Während einer Pandemie bleibt die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers grundsätzlich bestehen. Er hat seine Arbeit anzutreten. Die Angst vor einer Ansteckung berechtigt den Arbeitnehmer nicht, seine Arbeitsleistung gem. § 273 Abs. 1 BGB zurückzuhalten.

b) Entgeltfortzahlung

Bleibt der Arbeitnehmer dennoch seinem Arbeitsplatz fern, besteht kein Vergütungsanspruch. Es gilt der Grundsatz: „Ohne Arbeit kein Lohn.“ Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nur dann zur Entgeltzahlung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbracht hat. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht hat oder der Arbeitgeber aufgrund einer gesetzlichen, tariflichen, betriebsverfassungsrechtlichen oder arbeitsvertraglichen Regelung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist.

c) Pflichtverletzung

Daneben stellt das Verhalten des Arbeitnehmers eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar. Bleibt der Arbeitnehmer ohne ein bestehendes Leistungsverweigerungsrecht seinem Arbeitsplatz fern, fehlt er unentschuldig. Das Verhalten des Arbeitnehmers kann daher abgemahnt werden. Das wiederholte oder beharrliche Fernbleiben vom Arbeitsplatz kann, nach entsprechender Abmahnung, eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen.

7. Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, wenn ein anderer Mitarbeiter des Betriebes unter häusliche Quarantäne gestellt wurde? Hat der Arbeitnehmer trotz der Leistungsverweigerung einen Vergütungsanspruch?

a) Leistungsverweigerungsrecht

Nein, dem Arbeitnehmer steht kein Leistungsverweigerungsrecht zu. Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner Fürsorgepflicht jedoch Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer zu ergreifen. Hierbei hat er seine organisatorischen und tatsächlichen Möglichkeiten auszunutzen, um die beschäftigten Arbeitnehmer vor einer Ansteckung zu bewahren. Hierzu zählt beispielsweise die Anschaffung von ausreichend Hygieneartikeln wie Seife und Desinfektionsspray, der Aushang von Merkblättern über fachgerechtes Hygieneverhalten, die Vermeidung von Meetings bis hin zu einer Kantinenschließung. Welche Maßnahmen im konkreten Fall erforderlich und zumutbar sind, sind im Einzelfall zu überprüfen.

Lediglich wenn der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht im ausreichenden Maß nachkommt und konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Gesundheit oder das Leben des Arbeitnehmers gefährdet ist, kann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung verweigern. Eine Leistungsverweigerung kommt beispielsweise dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber es unterlässt, einen Mitarbeiter mit Symptomen von seiner Arbeitsleistung freizustellen und hierdurch die Gefahr einer Ansteckung schafft.

b) Entgeltfortzahlung

Der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung nur unter zu Recht verweigern, wenn zwei Voraussetzungen vorliegen.

1. Der Arbeitgeber hat keine ausreichenden Schutzmaßnahmen ergriffen
2. Es bestehen konkrete Anhaltspunkte für die Gefährdung der Gesundheit oder des Lebens des Arbeitnehmers.

Nur dann bleibt der Vergütungsanspruch bestehen. Bleibt der Arbeitnehmer hingegen seinem Arbeitsplatz fern, besteht kein Vergütungsanspruch.

c) Pflichtverletzung

Besteht kein Leistungsverweigerungsrecht, kann das Verhalten des Arbeitnehmers abgemahnt werden und unter Umständen eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen, siehe Frage 6.

8. Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, wenn in einem Betrieb ein anderer Mitarbeiter beschäftigt wird, der sich kürzlich in einem Risikogebiet aufgehalten hat? Hat der Arbeitnehmer trotz der Leistungsverweigerung einen Vergütungsanspruch?

a) Leistungsverweigerungsrecht

Nein. Auch hier kann die Leistung nur verweigert werden, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Gesundheit oder das Leben des Arbeitnehmers gefährdet ist und der Arbeitgeber nicht ausreichende Schutzmaßnahmen ergriffen hat.

b) Entgeltfortzahlung

Bleibt der Arbeitnehmer dennoch seinem Arbeitsplatz fern, besteht kein Vergütungsanspruch. Daneben können auch in diesem Fall arbeitsrechtliche Konsequenzen ergriffen werden, siehe Frage 6.

9. Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, wenn im Unternehmen ein Infektionsfall bestätigt wurde? Hat der Arbeitnehmer in diesem Fall einen Vergütungsanspruch?

a) Leistungsverweigerungsrecht

Auch hier besteht mangels konkreter Gefahren grds. kein Leistungsverweigerungsrecht.

In einem solchen Fall wird der Arbeitgeber jedoch regelmäßig auf behördliche Maßnahmen angewiesen sein. Nach derzeitigem Stand werden Personen, die unmittelbaren Kontakt zu einer infizierten Person hatten, von den Behörden unter häusliche Quarantäne gestellt oder es wird ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet. In diesem Fall besteht ein Leistungshindernis für den Arbeitnehmer.

Siehe hierzu den Fragenkomplex C.

b) Entgeltfortzahlung

Bleibt der Arbeitnehmer – ohne konkrete Gefahr – dennoch seinem Arbeitsplatz fern, besteht kein Vergütungsanspruch, siehe Frage 6.

c) Mitteilungspflicht

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet jeden direkten Kontakt mit einer infizierten Person gegenüber dem Arbeitgeber sowie dem Gesundheitsamt anzuzeigen. Die Gesundheitsbehörde wird in diesem Fall behördliche Maßnahmen prüfen und ggf. eine häusliche Quarantäne aussprechen.

10. Darf der Arbeitnehmer eine Dienstreise in ein Risikogebiet verweigern? Hat er in diesem Fall einen Vergütungsanspruch?

a) Leistungsverweigerung

Ja, für Gebiete, die von der Bundesregierung oder vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiete definiert worden sind, besteht ein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers. Die Weisung des Arbeitgebers in ein Gebiet zu reisen, für zu das eine Reisewarnung besteht, ist unbillig.

b) Entgeltfortzahlung

In einem solchen Fall behält der Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch. Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine andere Arbeitsleistung zu, befindet sich der Arbeitgeber im Annahmeverzug und schuldet die vereinbarte Vergütung.

11. Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, wenn in Folge des Corona-Virus die KITA oder die Schule des Kindes geschlossen wird? Hat der Arbeitnehmer in diesem Fall einen Vergütungsanspruch?

a) Mitgliedsunternehmen ohne Tarifbindung

Für Mitgliedsunternehmen ohne Tarifbindung ist der konkrete Einzelfall zu überprüfen. Grundsätzlich besteht eine Leistungspflicht. Wird die KITA oder die Schule geschlossen, könnte jedoch der Arbeitnehmer gem. § 616 BGB einen Anspruch auf Fortzahlung seiner Vergütung haben. Voraussetzung ist jedoch, dass ein persönliches Leistungshindernis des Arbeitnehmers vorliegt.

Nach richtiger Auffassung stellt eine Pandemie ein rein objektives Leistungshindernis ab dem ersten Tag der fehlenden Betreuungsmöglichkeit dar. Damit scheidet die Anwendung des § 616 BGB aus. Es bleibt bei dem allgemeinen Grundsatz "ohne Arbeit kein Lohn". Denn durch die flächendeckende Schließung von Schulen und Kitas im Fall einer Pandemie sind alle Arbeitnehmer gleichermaßen (= objektiv) betroffen. Ein subjektives Leistungshindernis scheidet folglich aus.

Danach müssen sich im Ergebnis vorrangig die Arbeitnehmer um die Betreuung der Kinder kümmern. Zur Abmilderung etwaiger Härten kann der Arbeitgeber Ihnen Urlaub oder den Abbau von Arbeitszeitkonten oder - soweit möglich - mobiles Arbeiten anbieten.

Zur Frage des Versicherungsschutzes bei der Kinderbetreuung in den Unternehmen existiert ein eigener Beitrag im Serviceportal.

b) Mitgliedsunternehmen mit Tarifbindung

Für Mitgliedsunternehmen mit Tarifbindung sind die Anwendungsfälle des § 616 BGB nach Auffassung des Arbeitgeberverbandes der hessischen Metall- und Elektroindustrie abschließend in § 11 MTV geregelt. Ein Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers besteht nur in den dort genannten Fällen.

Dem Fall der unmittelbaren Tarifbindung steht die Bezugnahme im Einzelarbeitsvertrag gleich.

Die KITA- oder Schulschließung ist von § 11 MTV nicht erfasst, so dass kein Freistellungsanspruch besteht. Der Arbeitnehmer hat gem. § 11 Ziff. 2 b) MTV lediglich dann einen Freistellungsanspruch, wenn das Fernbleiben von der Arbeit für die Beaufsichtigung, Betreuung oder die Pflege seines erkrankten Kindes erforderlich ist. Eine Freistellung kommt demnach nur in Betracht, wenn das Kind des Arbeitnehmers an dem Corona-Virus erkrankt ist und die Erforderlichkeit der Betreuung durch ärztliches Attest nachgewiesen wurde.

Gleiches gilt für die Entgeltfortzahlungspflicht. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht bei einer KITA- oder Schulschließung nicht. Der Arbeitnehmer trägt in diesem Fall das Lohnrisiko.

Bei der Erkrankung des Kindes gilt § 45 SGB V (siehe Frage 11a).

Auch im Fall der Tarifbindung oder der Bezugnahme des Tarifes im Arbeitsvertrag müssen sich im Ergebnis vorrangig die Arbeitnehmer um die Betreuung der Kinder kümmern. Zur Abmilderung etwaiger Härten kann auch in diesen Fällen der Arbeitgeber Ihnen Urlaub oder den Abbau von Arbeitszeitkonten oder - soweit möglich - mobiles Arbeiten anbieten.

c) Neuregelung des § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Die Neuregelung des § 56 IfSG ist mit Wirkung zum 30.03.2020 in Kraft getreten und soll zum 01.01.2021 wieder aufgehoben werden. Nach § 56 Abs. 1a IfSG wird eine Entschädigung in Höhe von 67 v.H. des dem erwerbstätigen Sorgeberechtigten entstandenen Verdienstausschlag für längstens sechs Wochen gewährt. Pro vollem Monat höchstens ein Betrag von 2.016 €.

Anspruchsberechtigt sind die Sorgeberechtigten nach § 1631 BGB oder die Pflegeeltern. Ein Anspruch besteht nur dann, wenn die Betreuungseinrichtung (z.B. Schule oder KiTa) aufgrund einer behördlichen Maßnahme zur Verhinderung der Ausbreitung einer Infektion oder übertragbaren Erkrankung geschlossen wurde (nicht Fall der Schulferien!).

Bevor dieser Anspruch geltend gemacht werden kann, ist zu prüfen, ob anderweitige zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten für das Kind in Frage kommen. Hier ist auf die Notbetreuung in der KiTa/Schule oder den anderen Elternteil zurückzugreifen. Auch können hierzu andere bereite Familienmitglieder/Verwandte zählen. Personen einer Risikogruppe (hier: Großeltern!) stellen keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit dar.

Ein Verdienstausschlag beim Anspruchsteller muss vorhanden sein. Wird das Entgelt aufgrund anderer Rechtsgrundlagen fortgezahlt, scheidet der Rückgriff auf § 56 Abs. 1a IfSG aus. Wie oben unter lit. a) und b) dargestellt, scheidet der Rückgriff auf § 616 BGB aus. Auch soll vorrangig die Nutzung von Zeitguthaben und Urlaub (zumindest aus dem Vorjahr und bereits verplanter Urlaub in diesem Zeitraum) erfolgen.

Der Arbeitgeber ist „Zahlstelle“ für diesen Anspruch. Auf Antrag kann die Auszahlungssumme bei der zuständigen Behörde (örtliche Gesundheitsämter) erstattet werden. Eine Vorschusszahlung ist möglich.

12. Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, wenn eines seiner Kinder unter häusliche Quarantäne gestellt wird?

a) Mitgliedsunternehmen ohne Tarifbindung

Auch in diesem Fall ist der konkrete Einzelfall zu prüfen. Auch hier kann ein vorübergehender Betreuungsbedarf bestehen, der zu einem persönlichen Leistungshindernis des Arbeitnehmers führt. Es liegt ein Fall des § 616 BGB vor, nachdem Beschäftigte ihren Entgeltanspruch dann nicht verlieren, wenn sie aus einem in ihrer Person liegendem Grund für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung gehindert sind. Dies ist im Gegensatz zur Schließung von Schulen (siehe Frage 11a) bei der persönlichen Betroffenheit des eigenen Kindes der Fall.

Der Arbeitnehmer ist gem. § 616 BGB unter Fortzahlung der Vergütung von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freizustellen.

b) Mitgliedsunternehmen mit Tarifbindung

Auch der Fall der häuslichen Quarantäne ist nicht von § 11 MTV erfasst. Daher hat der Arbeitnehmer auch in diesem Fall keinen Freistellungsanspruch bzw. Entgeltfortzahlungsanspruch (siehe Frage 11b).

13. Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, wenn eines seiner Kinder mit dem Corona-Virus infiziert wurde?

a) Mitgliedsunternehmen ohne Tarifbindung

Die Betreuung eines erkrankten Kindes kann ein Leistungshindernis im Sinne von § 616 BGB darstellen. Hier ist im Einzelfall zu überprüfen, ob ein konkreter Betreuungsbedarf besteht.

Ist das zu betreuende Kind (ev. neben einer möglichen Schließung von Schule oder Kindertagesstätte) erkrankt, können Beschäftigte bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 45 SGB V Anspruch auf Krankengeld zur Betreuung des erkrankten Kindes bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres haben. Dies sind kalenderjährlich bis zu 10 Arbeitstagen pro Kind, maximal 25 Arbeitstage, bei Alleinerziehenden bis zu 20 Arbeitstage pro Kind, maximal 50 Arbeitstage.

Der Arbeitnehmer hat nach Maßgabe des § 45 Abs. 1, 2 SGB V einen Anspruch auf Krankengeld.

b) Mitgliedsunternehmen mit Tarifbindung

Für Mitgliedsunternehmen mit Tarifbindung sind die Anwendungsfälle des § 616 BGB abschließend in § 11 MTV geregelt.

Hiernach besteht nur ein Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung, wenn die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes durch eine ärztliche Bescheinigung attestiert wird. Dieser Anspruch besteht jedoch nur für Kinder zwischen 12 und 14 Jahren. Voraussetzung ist jedoch, dass ein persönliches Leistungshindernis des Arbeitnehmers vorliegt. Die bezahlte Freistellung ist tariflich begrenzt für bis zu zwei Arbeitstage im Kalenderjahr

Hat das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet kommt lediglich eine unbezahlte Freistellung gem. § 45 Abs. 3 S. 1 SGB V in Betracht. Auch hier hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Krankengeld nach Maßgabe des § 45 Abs. 1, 2 SGB V.

14. Darf der Arbeitnehmer aufgrund ärztlicher Empfehlung der Arbeit fernbleiben, wenn er wegen einer chronischen Vorerkrankung einer besonders gefährdeten Risikogruppe angehört? Hat der Arbeitnehmer in diesem Fall einen Vergütungsanspruch?

Von einem Zurückbehaltungsrecht auch für besondere Risikogruppen wird nach der derzeitigen Risikobewertung des Robert-Koch-Instituts (RKI) und den Informationen zu empfohlenen Infektionsschutzmaßnahmen und -zielen nicht auszugehen sein (Link am Ende des FAQ-Katalogs).

Da dem Arbeitnehmer kein Zurückbehaltungsrecht zusteht, besteht im Falle der Leistungsverweigerung kein Entgeltfortzahlungsanspruch. Bleibt der Arbeitnehmer seinem Arbeitsplatz unentschuldigt fern, stellt dies eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar, die abgemahnt werden kann. Fehlt der Arbeitnehmer weiterhin unentschuldigt kann dies unter Umständen eine Kündigung rechtfertigen.

Nach derzeitiger Einschätzung des RKI ist durch die aktuelle Anzahl der bestätigten Infektionsfälle noch keine Situation eingetreten, die eine besondere „Schutz-Strategie vulnerabler Gruppen“ erfordert. Damit dürften zumindest derzeit auch keine gesteigerten Präventionspflichten des Arbeitgebers nach § 618 Abs. 1 BGB anzunehmen sein, die über die Information der Beschäftigten und betriebsinterne Präventionsmaßnahmen hinausgehen.

C. Erkrankung und Quarantäne

15. Besteht eine Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers für Arbeitnehmer, die unter häuslicher Quarantäne stehen?

Erleiden die Arbeitnehmer infolge einer häuslichen Quarantäne (§ 30 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz, im Folgenden „IfSG“) oder eines beruflichen Tätigkeitsverbots einen Verdienstaufschlag, hat der Arbeitnehmer gem. § 56 Abs. 1 IfSG einen Entschädigungsanspruch. Diesen hat gem. § 56 Abs. 5 IfSG zunächst der Arbeitgeber – für längstens 6 Wochen – an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Der Arbeitgeber kann jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der behördlichen Maßnahme einen Antrag auf Erstattung bei dem örtlich zuständigen Gesundheitsamt stellen.

Nach der Rechtsprechung des BGH ist dieser Erstattungsanspruch jedoch subsidiär. Ist der Arbeitgeber infolge einer anderen gesetzlichen oder vertraglichen Vorschrift zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, kann er eine Erstattung des geleisteten Verdienstaufschlages nicht verlangen.

a) Mitgliedsunternehmen ohne Tarifbindung

Für Mitgliedsunternehmen ohne Tarifbindung besteht eine solche anderweitige Entgeltfortzahlungspflicht. Diese folgt aus § 616 BGB. Nach Ansicht des BGH stellt ein berufliches Tätigkeitsverbot ein in der Person des Arbeitnehmers liegendes, unverschuldetes Leistungshindernis im Sinne von § 616 BGB dar, mit der Folge, dass der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Gleiches muss bei der Anordnung einer häuslichen Quarantäne gelten.

Da, wie bereits unter Frage 11 erläutert, § 616 BGB jedoch durch eine einzelvertragliche Regelung abbedungen werden kann, ist jeder Einzelfall zu überprüfen.

b) Mitgliedsunternehmen mit Tarifbindung

Wie bereits unter Frage 11 erläutert sind die Anwendungsfälle des § 616 BGB im Anwendungsbereich des Manteltarifvertrages auf die Fälle des § 11 MTV begrenzt. Hiernach ist für den Fall eines beruflichen Tätigkeitsverbotes oder einer häuslichen Quarantäne im Sinne von §§ 30 Abs. 1, 31 IfSG kein Entgeltfortzahlungsanspruch vorgesehen.

Dies hat zur Folge, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG wieder auflebt und der Arbeitgeber die Erstattung des geleisteten Verdienstausfalls bei dem zuständigen Gesundheitsamt beantragen kann.

16. Besteht eine Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers für Arbeitnehmer, die mit dem Corona-Virus infiziert sind?

Hat sich der Arbeitnehmer mit dem Corona-Virus infiziert, wird er in der Regel arbeitsunfähig sein. Dann ist der Arbeitgeber gem. § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Allerdings kommt ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur dann in Betracht, wenn den Arbeitnehmer hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft.

Ein solches Verschulden kann beispielweise dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer entgegen einer Reisewarnung des Auswärtigen Amtes in ein Risikogebiet reist und sich dort mit dem Corona-Virus infiziert. Hier ist jedoch in jedem Einzelfall zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer schuldhaft gehandelt hat.

Denkbar ist jedoch auch, dass die Infizierung mit dem Corona-Virus nicht zu einer Arbeitsunfähigkeit führt. Dies ist beispielsweise bei einem sehr milden Krankheitsverlauf der Fall. In einem solchen Fall ist der Arbeitgeber dennoch verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freizustellen. Für die Frage der Entgeltfortzahlung siehe Frage 4.

17. Besteht eine Entgeltfortzahlungsverpflichtung, wenn der Arbeitnehmer während seines Urlaubs eigenverantwortlich in ein Risikogebiet reist?

Hat sich der Arbeitnehmer in einem Risikogebiet aufgehalten, kann der Arbeitgeber die Annahme der Arbeitsleistung verweigern.

Für die Frage der Entgeltfortzahlung gilt es zu differenzieren:

Hat der Arbeitnehmer den Umstand, der den Arbeitgeber zur Freistellung von der Arbeitsleistung berechtigt, alleine oder weit überwiegend zu vertreten, entfällt die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Dies ist wohl zu bejahen, wenn der Arbeitnehmer entgegen einer ausdrücklichen Warnung des Auswärtigen Amtes in ein Risikogebiet reist.

Besteht hingegen nur eine Sicherheitswarnung oder eine bloße Einstufung des Reiseziels als Risikogebiet durch das Robert-Koch-Institut, ist nicht ohne Weiteres von einem Mitverschulden auszugehen. Hier ist in jedem Einzelfall eine Überprüfung der Verschuldensbeiträge vorzunehmen. Besteht kein oder kein überwiegendes Mitverschulden, ist der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

18. Besteht eine Entgeltfortzahlungsverpflichtung, wenn der Arbeitnehmer in einem EU-Mitgliedsstaat/Drittstaat unter Quarantäne gestellt wird und nicht ausreisen kann?

Sind Arbeitnehmer während eines Auslandsaufenthaltes in einem anderen EU-Staat oder einem Drittstaat von Quarantänemaßnahmen betroffen, so sind diese nicht nach Maßgabe des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) zu beurteilen. Eine Anwendung der Regelungen über die Zahlung von Entschädigungsleistungen nach § 56 IfSG kommt danach nicht in Betracht.

Einer Entgeltfortzahlung wegen eines persönlichen Leistungshindernisses nach § 616 BGB wird bereits entgegenstehen, dass angeordnete Quarantänemaßnahmen durch ausländische Behörden ein objektives Leistungshindernis darstellen, was eine Pflicht zur Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber entfallen lässt.

D. Präventionsmaßnahmen/ Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

19. Ist der Arbeitgeber zur Anschaffung von Desinfektionsmitteln und Mundschutz verpflichtet? Darf er dessen Verwendung anordnen?

Gem. § 618 Abs. 1 BGB ist der Arbeitgeber verpflichtet zumutbare Schutzvorkehrungen zu ergreifen. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, sämtliche Risiken durch Schutzvorkehrungen zu beseitigen. Der Arbeitnehmer hat ein gewisses Maß an Risiko hinzunehmen. Die Anschaffung von Hygieneartikeln wie Seife und Desinfektionsmitteln gehört zu den zumutbaren Maßnahmen, die vom Arbeitgeber getroffen werden müssen, um eine Verbreitung des Virus innerhalb der Belegschaft einzudämmen.

Die Anschaffung eines Mundschutzes gehört hingegen nicht zu den zumutbaren Schutzvorkehrungen. Das Robert-Koch-Institut empfiehlt derzeit das Anlegen eines Mundschutzes lediglich bei Personen, die grippeähnliche Symptome aufweisen und sich innerhalb der letzten 14 Tage in einem Risikogebiet aufgehalten haben oder mit einem infizierten Patienten in Kontakt standen. Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, den Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht zu befreien und nach Hause zu schicken (siehe Frage 4).

Die Anordnung, einen Mundschutz zu tragen, ist gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Als Maßnahme des Gesundheitsschutzes setzt diese Anweisung eine Gefährdungsbeurteilung voraus. Kommen Arbeitgeber und Betriebsrat nach einer entsprechenden Gefährdungsbeurteilung zu dem Ergebnis, dass ein Mundschutz ein probates Mittel ist, um evtl. Gesundheitsgefahren für die Belegschaft zu vermeiden, ist eine solche Anweisung zulässig. Die Anschaffungskosten trägt der Arbeitgeber.

20. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmer bei einem begründeten Verdacht freizustellen, um einer Verbreitung im Betrieb entgegenzutreten?

Besteht der begründete Verdacht, dass ein Arbeitnehmer an dem Corona-Virus erkrankt ist, trifft den Arbeitgeber eine gesteigerte Fürsorgepflicht, vgl. § 618 BGB. Er hat die notwendigen Schutzvorkehrungen zu treffen, um die Arbeitnehmer vor einer Infizierung zu bewahren. Hierzu kann auch die vorübergehende Freistellung des Infektionsverdächtigen gehören.

Dann verbleibt es bei der Entgeltzahlungsverpflichtung (siehe Fragenkomplex A).

21. Kann der Arbeitgeber von dem Arbeitnehmer verlangen, dass dieser sich einer betriebsärztlichen Untersuchung oder einer andern vorbeugenden Maßnahme unterzieht?

Eine Anordnung einer betriebsärztlichen Untersuchung ist grundsätzlich nur bei Vorliegen eines konkreten Verdachts zulässig. Sowohl die betriebsärztliche Untersuchung als auch anderweitige Maßnahmen wie Massen-Fiebertests stellen einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers dar. Die allgemeinverpflichtende Anordnung medizinischer Maßnahmen ohne konkrete Indikation ist daher unzulässig.

Gem. § 6 Abs. 1 S. 5 ArbMedVV darf die betriebsärztliche Untersuchung jedoch nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers erfolgen. Die Untersuchung darf daher nicht zwangsweise durchgeführt werden. Verweigert der Arbeitnehmer eine ärztliche Untersuchung und kann der Verdacht einer Infizierung nicht ausgeräumt werden, gelten für die Frage der Freistellung und Entgeltfortzahlung die Ausführungen zu den Fragen 1 – 5.

Darüber hinaus ist bei der Einführung solch medizinischer Maßnahmen stets der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu beteiligen.

E. Informationsansprüche und Pflichten

22. Hat der Arbeitgeber einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer, ob dieser innerhalb der letzten 14 Tage Kontakt zu einer infizierten Person hatte?

Ja. Den Arbeitnehmer trifft eine arbeitsvertragliche Hinweispflicht, soweit er in räumlicher Nähe zu einer mit dem Corona-Virus infizierten Person stand. In einem solchen Fall gilt der Arbeitnehmer als sog. Kontaktperson. Die Hinweispflicht des Arbeitnehmers besteht ab dem Zeitpunkt, in dem er positive Kenntnis von dem Kontakt zu einer infizierten Person hat.

23. Hat der Arbeitgeber einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer, ob dieser sich innerhalb der letzten 14 Tage in einem Risikogebiet aufgehalten hat?

Ja. Der Arbeitgeber ist ebenfalls berechtigt, aus einem Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer dahingehend zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region oder an

Orten mit erhöhter Ansteckungsgefahr aufgehalten haben. Es empfiehlt sich daher sämtliche Mitarbeiter, die aus ihrem Urlaub zurückkehren, auf einen etwaigen Auslandsaufenthalt in einer gefährdeten Region zu befragen.

Die Auskunftspflicht des Arbeitnehmers ist jedoch auf eine Negativauskunft beschränkt. Den konkreten Aufenthaltsort muss er nicht benennen.

24. Besteht im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung eine Informationspflicht des Verleihers gegenüber dem Entleiher über Infektions(verdachts)fälle?

Werden dem Verleiher Infektionsfälle oder konkrete Verdachtsmomente hinsichtlich der von ihm überlassenen Arbeitnehmer bekannt, so wird er seinen Vertragspartner hierüber zu unterrichten haben, damit dieser wiederum den ihm obliegenden Präventions- und Informationspflichten gegenüber den Arbeitnehmern in seinem Betrieb nachkommen kann. Eine entsprechende Informationspflicht aus dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist nach § 241 Abs. 2 BGB anzunehmen.

25. Besteht im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung eine Informationspflicht des Entleihers gegenüber dem Verleiher über Infektions(verdachts)fälle im Betrieb?

Auch hier wird man eine Informationspflicht des Entleihers gegenüber dem Verleiher nach § 241 Abs. 2 BGB anzunehmen haben. Die Zeitarbeitnehmer werden regelmäßig im Betrieb des Entleihers beschäftigt. Er ist dementsprechend gegenüber dem Verleiher verpflichtet für die Sicherheit der Zeitarbeitnehmer am Arbeitsplatz zu sorgen. Ob die Sicherheit der Zeitarbeitnehmer im Falle einer Epidemie bzw. Pandemie gewährleistet ist, wird der Verleiher nur dann beurteilen können, wenn er entsprechende Informationen zur betrieblichen Situation vom Entleiher erhält.

F. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei wirtschaftlicher Auswirkung des Corona-Virus auf den Betrieb

26. Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?

Für die Anordnung von Kurzarbeit ist grundsätzlich eine Rechtsgrundlage in Form einer tarif- oder arbeitsvertraglichen Regelung oder einer Betriebsvereinbarung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG erforderlich.

Kommt es infolge des Corona-Virus zu einem erheblichen Arbeitsausfall und sind die Voraussetzungen des § 95 SGB III erfüllt, haben betroffene Beschäftigte einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn Lieferungen nicht mehr eintreffen und aufgrund von Rohstoffmangel eine Produktion nicht mehr möglich ist. Denkbar ist auch eine Schließung des Betriebes infolge einer behördlichen Maßnahme, so dass überhaupt keine Produktion mehr stattfinden kann.

Die Regelungen zur Anordnung von Mehrarbeit werden grundsätzlich nicht durch eine Pandemie eingeschränkt. Der Arbeitgeber kann, bei Vorliegen entsprechender tariflicher, betriebsverfassungsrechtlicher oder arbeitsvertraglicher Vereinbarungen Mehrarbeit anordnen.

Der Betriebsrat ist bei der Anordnung von Mehrarbeit gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu beteiligen.

28. Kann der Arbeitgeber die Arbeit im Home-Office anordnen?

Die Anordnung von „Home-Office“ oder „Mobiler Arbeit“ ist nur möglich, wenn zwischen den Parteien eine entsprechende Vereinbarung besteht. Ohne eine solche Regelung ist eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers nicht möglich. Die einseitige Verlegung des Arbeitsortes in die Wohnung des Arbeitnehmers stellt einen Eingriff in den höchstpersönlichen Lebensbereich des Arbeitnehmers dar. Der Arbeitnehmer kann nicht einseitig verpflichtet werden, seine Wohnung zur Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Bislang gibt es noch keinen allgemeinen Anspruch von Arbeitnehmern auf einen Home-Office Arbeitsplatz. Verlangt der Arbeitnehmer die Arbeit aus dem Home-Office, kann gleichwohl eine zeitlich befristete Home-Office-Vereinbarung mit dem Mitarbeiter getroffen werden. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass der Arbeitnehmer über entsprechende Arbeitsmittel (Stuhl, Tisch, Laptop etc.) verfügt, die den Anforderungen an Arbeitsschutz und Arbeitsstätten genügen. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, um eine sichere Übermittlungen etwaiger Daten zu gewährleisten (z.B.: Einrichtung eines VPN-Zugangs zum Zwecke des Datenschutzes wie auch der Datensicherheit).

Besteht bereits eine Home-Office-Vereinbarung, können die Mitarbeiter entsprechend der Vereinbarung zum Home-Office verpflichtet werden.

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, im Rahmen seiner Fürsorgepflicht und zur Vermeidung einer Ansteckungsgefahr im Betrieb, die Arbeitnehmer im erweiterten Umfang im Home-Office zu beschäftigen besteht jedoch nicht. Von einer derartig gesteigerten Fürsorgepflicht wird aktuell noch nicht auszugehen sein. Im Rahmen eines zu erarbeitenden Schutzkonzeptes sollte diese Maßnahme vom Arbeitgeber allerdings in Betracht gezogen werden, insbesondere wenn es zu einer Ausweitung der Infektionsfälle in der Gesellschaft kommt.

Beabsichtigt der Arbeitgeber für den Pandemiefall mit seinen Arbeitnehmern Home-Office-Vereinbarungen abzuschließen, ist insbesondere darauf zu achten, dass der Arbeitgeber konkrete Kriterien aufstellt, nach denen er den Mitarbeitern eine Home-Office-Vereinbarung anbietet. Diese Kriterien sind in der Vereinbarung niederzulegen. Anderenfalls könnten sämtliche Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abschluss einer Home-Office-Vereinbarung aufgrund des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes haben.

29. Kann der Arbeitgeber einseitig Urlaub anordnen?

Die einseitige Anordnung von Zwangsurlaub dürfte vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung nicht möglich sein. Das Risiko den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen, trägt grundsätzlich der Arbeitgeber.

Wird ein ganzer Betrieb aufgrund der Corona-Pandemie geschlossen, ist denkbar, dass die Betriebsparteien kurzfristig Betriebsferien vereinbaren. Eine solche Vereinbarung kann gem. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG im Wege einer Betriebsvereinbarung getroffen werden. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass durch die Betriebsferien nicht der gesamte Jahresurlaub der Arbeitnehmer aufgebraucht werden darf. Nach der Rechtsprechung des BAG dürfte eine Vereinbarung über Betriebsferien von bis zu 2 Wochen möglich sein (BAG, Beschluss v. 28.7.1981 – 1 ABR 79/79).

Haben die Arbeitnehmer bereits ihren gesamten Jahresurlaub verplant, kann die Vereinbarung nicht dazu führen, dass der bereits beantragte und genehmigte Urlaub der Arbeitnehmer verfällt. Können diese Arbeitnehmer während der Betriebsferien nicht beschäftigt werden, haben sie grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 615 BGB.

30. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf "Rückgabe" des Urlaubs, wenn er aufgrund der Einschränkungen wegen Corona eine geplante Urlaubsreise nicht durchführen kann?

Nein, der Arbeitnehmer hat keinen solchen Anspruch. Ist der Urlaub einmal genehmigt, kann der Arbeitnehmer nicht mehr einseitig vom Urlaub zurücktreten. Er kann lediglich versuchen, mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung zu treffen, wonach der Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt genommen werden kann.

Arbeitgeber sollten in dieser Situation darauf achten, dass auch einer etwaigen Genehmigung eines solchen Vorgehens im Einzelfall keine allgemeine Regel wird, auf deren Basis alle Arbeitnehmer in vergleichbaren Situationen nach dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz einen entsprechenden Anspruch geltend machen können. Je nach der betrieblichen Situation kann einem Arbeitnehmer erlaubt werden, den Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt zu nehmen, damit ein anderer Arbeitnehmer, der ein akutes Betreuungssproblem hat, zum jetzigen Zeitpunkt Urlaub nehmen kann.

31. Kann der Arbeitgeber den Abbau von Überstunden aus einem Arbeitszeitkonto anordnen?

Hier ist jeder Einzelfall zu prüfen. Zur einseitigen Festlegung von Zeiten des Freizeitausgleichs, bzw. zur Einbuchung von Minusstunden ist der Arbeitgeber nur berechtigt, wenn dafür eine rechtliche Grundlage besteht. Eine solche kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben.

Hierbei gilt jedoch zu beachten, dass dem Arbeitnehmer ein verstetigtes Entgelt zu zahlen ist und ihm durch die Anordnung des Freizeitausgleich keine Nachteile entstehen dürfen.

32. Kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine Urlaubsreise in ein Risikogebiet oder den Empfang von Besuch aus dem Risikogebiet verbieten?

Nein, der Arbeitgeber kann nicht per Direktionsrecht derart in die private Lebensführung der Mitarbeiter eingreifen.

33. Kann bzw. muss ein Mitarbeiter, der Mitglied der freiwilligen Feuerwehr ist, der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts fernbleiben, wenn er kürzlich aus einem vom RKI ausgewiesenen Risikogebiet zurückgekehrt ist.

Hier liegt ein Fall der hoheitlich angeordneten Absonderung nach § 30 Abs. 1 S. 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) vor. Über die Verordnung der Hessischen Landesregierung vom 13.03.2020 i. d. F vom 16.03.2020 zur Bekämpfung des Corona-Virus wird für Angehörige besonderer Personengruppen, wie etwa freiwilligen Feuerwehrleuten und Helfern des Technischen Hilfswerks, eine häusliche Quarantäne allgemein angeordnet, wenn sich diese innerhalb von 14 Tagen vor Inkrafttreten der Verordnung in einem Risikogebiet aufgehalten haben.

Die Quarantäneanordnung gilt damit kraft Verordnung, ohne dass ein weiterer Verwaltungsakt hinzutreten müsste.

Damit gilt in der Folge auch der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG gegenüber dem Land, der vom Arbeitgeber "vorzufinanzieren" ist und auf Antrag erstattet wird.

34. Was gilt bei Schließung der Berufsschule

In der Folge der weiteren Ausbreitung des Corona-Virus haben sich die IHK-Gremien darauf verständigt, vom 16. März bis vorerst 24. April 2020 sämtliche Prüfungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) abzusagen. Wann die Prüfungen nachgeholt werden können, ist derzeit noch offen. Die Industrie- und Handelskammern werden die neuen Termine bekanntgeben, sobald sich die Risikoeinschätzung rund um das Corona-Virus wieder verbessert hat.

Aus demselben Grund haben alle Bundesländer - damit auch Hessen - bereits am Montag begonnen, alle Schulen und damit auch die Berufsschulen zu schließen. Es findet kein Unterricht mehr statt. Aufgrund des generellen Unterrichtsausfalls sind Auszubildende grundsätzlich verpflichtet, zur Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb zu erscheinen. Der Freistellungstatbestand aus § 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BBiG entfällt.

Sofern jedoch die jeweiligen Berufsschulen Unterrichtsmaterial über Lernplattformen oder in ähnlicher Art und Weise zur Verfügung stellen, muss den Auszubildenden zur Bearbeitung dieser Materialien ausreichend Zeit während der Ausbildung zur Verfügung gestellt werden.

Da zudem in vielen Fällen aufgrund von vorübergehenden Betriebsschließungen oder Kurzarbeit keine reguläre Ausbildung mehr möglich ist, müssen in jedem Fall individuelle Absprachen zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden erfolgen. Grundsätzlich ist der Ausbildungsbetrieb verpflichtet, alle verfügbaren Mittel auszuschöpfen, um die Ausbildung weiter zu gewährleisten.

35. Kann der Arbeitgeber gem. §§ 31, 56 IfSG den Ersatz der Lohnkosten verlangen, wenn infolge einer behördlichen Maßnahme der gesamte Betrieb geschlossen werden muss?

Personen, die gem. § 30 Infektionsschutzgesetz (im folgenden IfSG) unter häusliche Quarantäne gestellt werden oder denen gem. § 31 IfSG die Ausübung der beruflichen Tätigkeit untersagt wird, erhalten gem. § 56 Abs. 1 IfSG eine Entschädigung für den hierdurch entstandenen Verdienstaufschlag. Dieser ist gem. § 56 Abs. 5 IfSG jedoch nur für die Dauer von 6 Wochen vom Arbeitgeber an die Beschäftigten auszuzahlen.

Der Fall der behördlichen Betriebsschließung ist von § 56 IfSG jedoch nicht erfasst. Ein solcher Erstattungsanspruch besteht hiernach nur für Arbeitnehmer, die entweder gem. § 30 IfSG unter häuslicher Quarantäne stehen oder denen ein berufliches Tätigkeitsverbot gem. § 31 IfSG erteilt wurde. Folglich besteht auch keine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Entschädigung gem. § 56 Abs. 5 IfSG an die Arbeitnehmer zu leisten.

Aufgrund der in § 16 Abs. 1 IfSG enthaltenen Generalklausel kann die zuständige Behörde neben der der Anordnung von Quarantäne oder dem Ausspruch eines beruflichen Tätigkeitsverbots auch andere Maßnahmen ergreifen, um eine Ausbreitung des Virus zu vermeiden. Hierunter kann auch die behördliche Schließung eines gesamten Betriebes fallen. Für einen solchen Fall sieht das Infektionsschutzgesetz jedoch keinen Erstattungsanspruch vor. Der Arbeitnehmer kann daher nicht aufgrund von § 56 Abs. 5 IfSG die Fortzahlung des Verdienstes vom Arbeitgeber verlangen.

36. Gibt es eine Bescheinigung für Grenzpendler?

Ja, ein Muster befindet sich im Serviceportal unter Corona/Arbeitshilfen. (nur den Mitgliedern von HESSENMETALL zugänglich)

37. Führt Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office dazu führt, dass der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, dem Beschäftigten zuhause einen umfänglichen Home-Office-Arbeitsplatz einzurichten.

Diesbezüglich liegt bereits eine Mitteilung des DGUV-Spitzenverbandes vor, die im Internet steht. Danach sind zwar die Vorgaben des ArbSchG, ArbSichG und des ArbZG, nicht jedoch die speziellen Vorgaben für Telearbeit zu beachten, da von der Durchführung mobiler Arbeit auszugehen ist und nicht von Telearbeit i. S. d. Arbeitsstättenverordnung.

Damit ist es ausreichend dem Beschäftigten Arbeitsmittel, wie z.B. Firmenhandy und/oder Laptop, zur Verfügung zu stellen. Der Einrichtung eines Arbeitsplatzes nebst Mobiliar, Arbeitsmitteln und Kommunikationseinrichtungen im privaten Bereich des Beschäftigten durch den Arbeitgeber bedarf es damit nicht.

G. Betriebsratsarbeit

38. Sind Beschlüsse wirksam, die in einer Betriebsratssitzung per Videokonferenz oder per "Teams" getroffen werden? (Vermeidung von Sozialkontakten)

Die Frage nach der Wirksamkeit ist bislang höchstrichterlich noch nicht entschieden worden. Auch innerhalb der juristischen Literatur herrscht Uneinigkeit. Zumindest in Zeiten einer Pandemie halten wir einen Beschluss des Betriebsrates, der per Videokonferenz getroffen worden ist für wirksam. Durch die Geschäftsordnung des Betriebsrats sollte jedoch der rechtliche Rahmen festgelegt werden.

Die Probleme einer Betriebsratssitzung per Videokonferenz und einer Beschlussfassung werden darin gesehen, dass § 33 Abs. 1 S. 1 BetrVG die Anwesenheit der Mitglieder fordert und § 30 S. 4 BetrVG den Grundsatz der Nichtöffentlichkeit aufstellt. Nach unserer Auffassung ist bei gleichzeitiger Zuschaltung der Mitglieder des Betriebsrats die Voraussetzung der Anwesenheit gewahrt.

Darüber hinaus führt ein Verstoß gegen die Nichtöffentlichkeit nicht automatisch zu der Unwirksamkeit eines Beschlusses. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung (BAG, Beschluss v. 30.09.2014 - 1 ABR 32/13-) kann gefolgert werden, dass ein Verstoß gegen die Nichtöffentlichkeit nur dann gegeben ist, wenn eines der Betriebsratsmitglieder diesen beanstandet (und sofern möglich der Verstoß während der weiteren Konferenz nicht behoben wird). Ebenso folgt die Unwirksamkeit des Beschlusses erst dann, wenn der Ausgang der Beschlussfassung ein anderer gewesen wäre.

Darüber hinaus halten wir einen Beschluss des Betriebsrates, der per "Teams" (o. ä. "Chats") getroffen worden ist für unwirksam. Bei einem solchen Vorgehen kann das Merkmal der "Anwesenheit" nicht überwunden werden. Der Chat - auch wenn per Instantmess-enger - ersetzt nicht den kommunikativen Diskurs, der wie oben von mehr geprägt ist, als dem der Übermittlung einer Information in einem Satz.

39. Kann der Betriebsrat während einer Pandemie seine Sitzungen auch via Skype, FaceTime oder anderen Fernkommunikationsmitteln abhalten. Sind die in einer solchen Sitzung getroffenen Beschlüsse des Betriebsrates wirksam?

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht diese Möglichkeit nicht vor und die Frage ist höchst umstritten. Hauptargument der Gegner ist, dass man bei solchen Sitzungen die Emotionen nicht ersehen kann und das Abstimmverhalten ein anderes sein kann als bei körperlicher Anwesenheit in einem Raum ähnliches.

Trotzdem ist es nach Auffassung des Arbeitgeberverbandes in der momentanen Situation vertretbar, dass der Betriebsrat sich eine Geschäftsordnung gibt, nach der Sitzungen und Beschlüsse auf diesem Wege möglich sind. Diese sollte aber auf die jetzige Situation abstellen und nicht dauerhaft sein. Dann muss natürlich sichergestellt werden, dass auch alle Betriebsratsmitglieder die entsprechenden technischen Möglichkeiten und Zugänge haben.

Sind diese Voraussetzungen sichergestellt, kann der Betriebsrat seine Sitzungen auch in dieser Weise abhalten und auch Beschlüsse fassen. Bei Anhörungen zu einer Kündigung sollte jedoch – aufgrund der ungeklärten Rechtslage - trotz Vorlage einer Stellungnahme durch den Betriebsrat vor Ablauf der Wochen, bzw. 3- Tages Frist, keine Kündigung ausgesprochen werden. In diesem Fall ist trotz abschließender Stellungnahme der Ablauf der Frist abzuwarten. Dies vor dem Hintergrund, dass im Rahmen eines Prozesses die Wirksamkeit des Beschlusses angegriffen werden.

40. Müssen technische Außendienstler (innerdeutsch) ihre Arbeitspflicht (noch) erfüllen und Wartungsarbeiten bei Kunden durchzuführen oder können diese ihre Arbeit wegen des Ansteckungsrisikos verweigern.

Ein Verweigerungsrecht mit Ausnahme des Einsatzes in einem Risikogebiet (bspw. Heinsberg) besteht nicht. Zudem keine Ungleichbehandlung; Betrifft Frage 6 & 10 aus dem HM-FAQ.

H. Behördliche Maßnahmen

41. Der Betrieb muss aufgrund einer behördlichen Maßnahme geschlossen werden. Hat der Arbeitnehmer weiterhin einen Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber?

Es gilt der Quarantänefall (siehe Fragekomplex C). Es bietet sich an „Kurzarbeit Null“ zu vereinbaren.

42. Kann bzw. muss der Arbeitgeber für Arbeitnehmer im Falle einer Ausgangssperre einen Passagierschein ausstellen?

Aktuell ist für uns noch nicht absehbar, ob und ggf. wann eine Ausgangssperre verhängt werden könnte. Auch die konkrete Ausgestaltung einer solchen etwaigen Ausgangssperre ist folglich unbekannt. Desungeachtet kann es sich empfehlen, den Mitarbeitern, die im Betrieb arbeiten müssen, vorbeugend eine solche Bescheinigung auszustellen, welche sie bei einer polizeilichen Kontrolle auf dem Pendelweg vorlegen können. Neben Namen, Wohnanschrift und Arbeitsaufgabe des Mitarbeiters sollten Firma und Betrieb mit dessen Adresse sowie das Arbeitszeitvolumen benannt und ggf. Angaben zur Arbeitszeitlage getätigt werden.

I. Schließung von Schulen und Kitas

Siehe Frage 11.

J. Wo erhalte ich Informationen über aktuelle Risikogebiete und weitere Informationen über das Corona-Virus?

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html
https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Empfohlene_Schutzma%C3%9Fnahmen.html
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktreduzierung.html
<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/> <https://soziales.hessen.de/>
<http://serviceportal.hessenmetall.de/mitglieder/portal.nsf>
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Hygienema%C3%9Fnahmen_Einsatzkraefte.pdf?blob=publicationFile

Link zu Frage 5:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/ambulanz.html#doc13726274bodyText9

Links zu Frage 14:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikobewertung.html
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Empfohlene_Schutzma%C3%9Fnahmen.html

Link zu Frage 19:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Hygienema%C3%9Fnahmen_Einsatzkraefte.pdf?blob=publicationFile