



Coronavirus: Was Arbeitgeber und Arbeit- nehmer wissen müssen

Welche Fürsorgepflichten Unternehmen haben, was bei Betriebsschließungen oder Quarantäne-Maßnahmen passiert, oder wie es mit Dienstreisen in gefährdete Gebiete aussieht – eine Zusammenfassung der wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen.

Mit der weltweiten Ausbreitung des Coronavirus und den damit verbundenen Ansteckungsgefahren macht sich zunehmend auch eine Verunsicherung in der Arbeitswelt breit. Jedoch ist festzuhalten: Das Coronavirus setzt das gültige Arbeitsrecht nicht außer Kraft.

Informationen und Schutzmaßnahmen im Betrieb

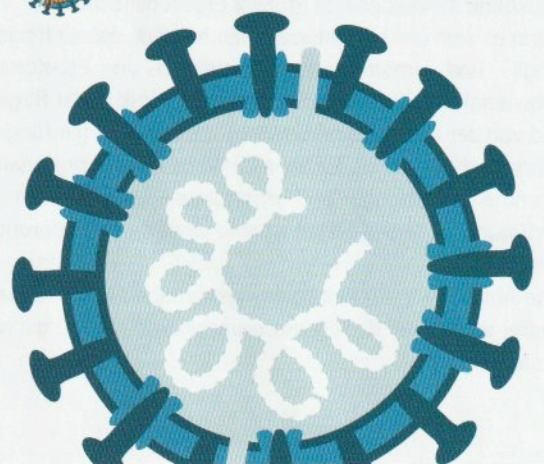
■ Eine erste sinnvolle Maßnahme des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten ist die umfassende Information über das tatsächliche Risiko einer Infektion am Arbeitsplatz sowie die Aufklärung über konkrete Schutzmöglichkeiten. Hier gelten die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzes, wie sie in Paragraph 4 des Arbeitsschutzgesetzes definiert werden. Da der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern hat, muss er nach Paragraph 618 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) uneingeschränkt für ein gefahrloses Arbeiten im Unternehmen sorgen: Demnach hat er „Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.“

■ In diesem Fall hat der Arbeitgeber präventiv für Maßnahmen zu sorgen, die Ansteckungsgefahr so weit wie möglich verhindern. Hierzu zählen zum Beispiel die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln in den jeweiligen sanitären Anlagen und Zugängen zum Unternehmen, die Ausgabe von Mundschutzmasken oder die Planung von Homeoffice-Arbeitsplätzen. Mitarbeiter sind dabei verpflichtet, die angeordneten Schutzmaßnahmen zu befolgen. Vorgesehene Maßnahmen sind jedoch vorab mit dem Betriebsrat abzusprechen, weil

diese nach Paragraph 87 des Betriebsverfassungsgesetzes dem Mitbestimmungsrecht unterliegen. Auch wenn der Verdacht einer möglichen Coronavirus-Infektion bei einem Arbeitnehmer besteht, dürfen Arbeitgeber dennoch nicht verpflichtend eine Untersuchung anordnen, weil damit das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht ausgehebelt würde.

Pflichten der Beschäftigten

■ Der Arbeitnehmer ist im Verdachtsfall verpflichtet, sich umgehend beim Arbeitgeber krank zu melden – normalerweise ohne Angabe der Krankheitsart. Da es sich beim Coronavirus aber um eine hoch-



Prävention



Regelmäßiges und gründliches Hände waschen



Händeschütteln vermeiden und Abstand zu anderen Menschen halten



Husten und Niesen in ein Taschentuch oder in die Armbeuge, Hände aus dem Gesicht fernhalten



Im Krankheitsfall zuhause bleiben



Auf Sauberkeit achten, Flächen regelmäßig desinfizieren

Reisevorschriften



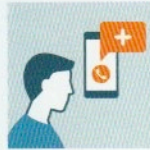
Einreisebestimmungen beachten



Mit dem Arzt Rücksprache halten



Bei Symptomen Reisen vermeiden



Wenn Sie während der Reise krank werden, greifen die jeweiligen Maßnahmen des Landes

ansteckende Krankheit handelt, sollte sich der Arbeitnehmer im Zuge seiner arbeitsrechtlichen Treuepflicht dem Arbeitgeber öffnen, sodass entsprechende Schutzmaßnahmen getroffen werden können. Wenn sich eine Coronavirus-Infektion bei einem Arbeitnehmer als positiv herausstellt, sollte der Arbeitgeber schnellstmöglich das Gesundheitsamt kontaktieren sowie im Sinne der restlichen Mitarbeiter konkrete, umsetzbare Schutzmaßnahmen erarbeiten und diese im Unternehmen sofort umsetzen.

■ Allein die Furcht vor einer Ansteckung berechtigt einen Arbeitnehmer nicht dazu, zu Hause zu bleiben. Grundsätzlich gilt, an dem vertraglich vereinbarten Arbeitsort zu erscheinen und zu arbeiten – selbst dann, wenn Gäste aus China oder Italien zu Besuch sein sollten. Widersetzt sich der Arbeitnehmer, kann dies eine Abmahnung oder sogar verhaltensbedingte Kündigung zur Folge haben. Die Lage ändert sich dann, wenn ein Gast der Firma oder ein Mitarbeiter am Standort bereits infiziert wurde.

■ Homeoffice-Arbeit ist dann erlaubt, wenn Sondervereinbarungen mit dem Arbeitgeber getroffen worden sind, oder eine konkrete Ansteckungsgefahr vorliegt. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass ein Arbeitgeber Homeoffice-Arbeit nicht anordnen darf, sondern dies immer im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschehen muss.

Behördliche Betriebsschließungen und Quarantäne

■ Wird ein Betrieb wegen Coronavirus-Infektionen von den Behörden geschlossen, haben Beschäftigte Anspruch auf Fortzahlung ihrer Löhne für maximal sechs Wochen. Bei amtlichen Schließungen können sich die Unternehmen dieses Geld vom jeweiligen Bundesland zurückerstatten lassen. Wer körperlich in der Lage ist und zu Hause über die notwendigen Arbeitsmittel verfügt, muss weiter für das Unternehmen arbeiten – hier greift die Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber.

■ Liegt jedoch eine behördlich angeordnete Quarantäne vor, erfolgt keine Lohnfortzahlung. In diesem Falle erhält der Arbeitnehmer vom Staat eine Entschädigungszahlung, die in Paragraph 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) festgelegt ist. Diese Entschä-

digung wird laut IfSG für sechs Wochen gezahlt, danach bekommt er Krankengeld. Selbstständige erhalten eine Entschädigungszahlung in Höhe von einem Zwölftel des Arbeitseinkommens des vorangegangenen Jahres. Zudem erhalten Selbstständige nach Paragraph 56, Abs. 4, des IfSG von den zuständigen Behörden eine angemessene Unterstützung für die in dieser Ausnahmesituation weiterlaufenden Betriebskosten.

Kinderbetreuung und Dienstreisen

■ Arbeitnehmer haben laut Paragraph 616 des BGB das Recht, zu Hause zu bleiben, wenn Schulen und Kitas aufgrund der Coronavirus-Epidemie geschlossen bleiben, und es keine anderen Betreuungsmöglichkeiten gibt – allerdings ist die Lohnfortzahlung nicht garantiert, es sei denn, aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag geht anderes hervor.

■ Die Anordnung von Dienstreisen ist grundsätzlich durch die arbeitsvertragliche Weisungsbefugnis des Arbeitgebers erlaubt. Der Arbeitgeber hat nach „billigem Ermessen“ zu handeln und dabei die Interessen seiner Mitarbeiter gegenüber seinen eigenen abzuwägen und zu berücksichtigen. Wenn das Auswärtige Amt allerdings Reiseverwarnungen für betroffene Coronavirus-Gebiete veröffentlicht hat, kann nicht mehr von „billigem Ermessen“ gesprochen werden – Arbeitnehmer können dann Reisen in Gefährdungsgebiete verweigern.

Almut Friederike Kaspar
Journalistin

mittelstand@bvmw.de

