

COVID-19

Auswirkungen auf das Arbeitsrecht

März 2020

Auswirkungen von COVID-19 auf das Arbeitsrecht



Einleitung

Das neuartige Virus COVID-19 lähmt die globale Wirtschaft. Durch weltweite Reisetätigkeiten und anschließende Infektionsketten treten nunmehr auch vermehrt Infektionen mit COVID-19 in Deutschland auf. Dies hat konkrete Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Arbeitgeber sollten sich damit befassen, welche Rechte und Pflichten sie im Umgang mit dem Virus haben. Wir geben Arbeitgebern mit unserem Q&A praktische Hinweise, die wir anhand der bei uns in den letzten Tagen eingehenden Fragen aufbereitet haben.

Welche allgemeinen Pflichten treffen Arbeitgeber?

Arbeitgeber haben eine generelle Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitern. Dazu gehört auch, Mitarbeiter über Infektions- und Erkrankungsrisiken aufzuklären, insbesondere wenn Arbeitgebern bereits konkrete Hinweise auf solche Risiken bekannt sind. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn sich Mitarbeiter vor kurzem in einem COVID-19-Risikogebiet aufgehalten haben.

Zudem trifft Arbeitgeber gegenüber ihren Mitarbeitern

die Pflicht, Maßnahmen vorzunehmen, die eine Verbreitung von Krankheiten verhindern und Verhaltens- und Hygieneempfehlungen zu kommunizieren. Dazu gehören beispielsweise Hygieneleitlinien für das Händewaschen, Bereitstellung von Desinfektionsmitteln, Verzicht auf Händeschütteln oder die Empfehlung in die Armbeuge oder ein Taschentuch zu husten. An Arbeitsplätzen mit einem erhöhten Ansteckungsrisiko, wie zum Beispiel im Gesundheitswesen, im Verkauf oder Transport, sind gegebenenfalls besondere Schutzmaßnahmen zu ergreifen, wie beispielsweise die Zurverfügungstellung von Atemmasken oder Schutzhandschuhen.

Die aktuell vom Robert-Koch-Institut (RKI) festgelegten Risikogebiete für COVID-19 finden Sie [hier](#).

Auswirkungen von COVID-19 auf das Arbeitsrecht

Dürfen Mitarbeiter aus Angst vor Ansteckung die Arbeit verweigern?

Mitarbeitern steht grundsätzlich kein Leistungsverweigerungsrecht zu, das sie berechtigen würde zu Hause zu bleiben. Ein Leistungsverweigerungsrecht ist allerdings gegeben, wenn die Ausübung der Tätigkeit mit einer objektiv erheblichen persönlichen Gefahr für Gesundheit und Leben verbunden ist, die über ein allgemeines Ansteckungsrisiko der Mitarbeiter hinausgeht. Liegt beispielsweise ein begründeter Verdachtsfall im Betrieb vor und treffen Arbeitgeber daraufhin keine Schutzmaßnahmen, so kann ein Leistungsverweigerungsrecht der Mitarbeiter begründet sein.

Ein Verdachtsfall ist allerdings nicht bereits bei einem grippalen Infekt gegeben. Nach Informationen der kasernenärztlichen Vereinigung besteht nur dann ein begründeter Verdachtsfall, wenn die Person Kontakt zu einem bestätigten "COVID-Fall" hatte oder innerhalb der letzten 14 Tage in einem vom RKI genannten Risikogebiet gewesen ist und Symptome wie Fieber, Heiserkeit, Husten oder Atemnot aufweist.

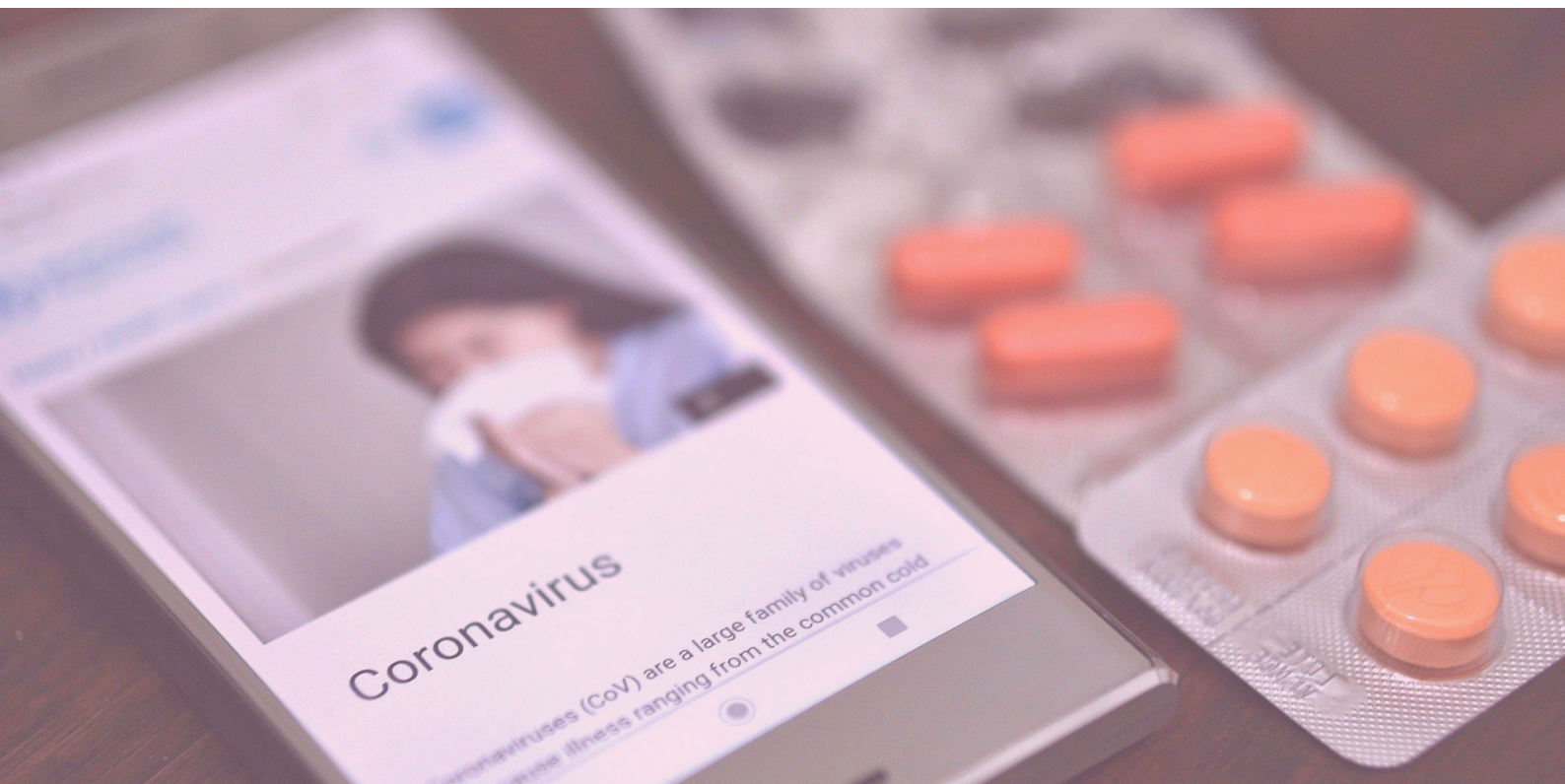
Hingegen stellt ein prophylaktisches Fernbleiben vom Arbeitsplatz ohne konkrete Anhaltspunkte für ein erhebliches Ansteckungsrisiko oder ohne einen begründeten Verdachtsfall rechtlich eine unzulässige Arbeitsver-

weigerung dar. In diesen Fällen müssen Mitarbeiter mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen – je nach Einzelfall können Arbeitgeber Mitarbeiter ermahnen, abmahnen und gegebenenfalls sogar deren Arbeitsverhältnisse kündigen.

Dürfen Arbeitgeber Home-Office für ihre Mitarbeiter anordnen?

Die Anordnung von Arbeit im Home-Office bedarf grundsätzlich einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelung oder des Einverständnisses der jeweiligen Mitarbeiter. Existiert in Betrieben mit einem Betriebsrat eine entsprechende Betriebsvereinbarung, so dürfen Arbeitgeber auch ohne das Einverständnis der Mitarbeiter Home-Office im Rahmen der Betriebsvereinbarung anordnen.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Lage halten wir es aber auch für vertretbar, dass Arbeitgeber im Einzelfall auch ohne einzel- oder kollektivvertragliche Regelung Arbeit im Home-Office anordnen können, sofern den Mitarbeitern die notwendige Ausstattung, beispielsweise Laptop oder Diensthandy zur Verfügung gestellt wird. Zudem bedarf es in einem solchen Fall der Abwägung zwischen den Interessen der betroffenen Mitarbeiter und den Interessen des Arbeitgebers an einem effektiven Ge-



Auswirkungen von COVID-19 auf das Arbeitsrecht

gesundheitsschutz der restlichen Belegschaft – insoweit spielen Fürsorge-, Rücksichtnahme- und Treuepflichten eine besondere Rolle.

Können Arbeitgeber Reisen in COVID-19-Risikogebiete anordnen oder Mitarbeiter dorthin entsenden?

Entsenden Arbeitgeber Mitarbeiter oder ordnen eine Dienstreise an, üben sie ihr arbeitsvertragliches Weisungsrecht aus. Hierzu sind sie aber nur insoweit berechtigt, als dass die Weisung im Rahmen billigen Ermessens liegt. Soweit beispielsweise eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes, eine entsprechende Warnmeldung der World Health Organization (WHO), die COVID-19 inzwischen als Pandemie einstuft, oder des RKI vorliegt, dürfte eine angeordnete Dienstreise oder Entsendung in das Risikogebiet nicht mehr dem billigen Ermessen entsprechen. In diesem Fall besteht ein Leistungsverweigerungsrecht der Mitarbeiter.

In anderen Fällen kann die individuelle Situation der Mitarbeiter, beispielsweise eine Vorerkrankung, eine Rolle in der Abwägung spielen und dazu führen, dass Mitarbeiter die Entsendung oder die Reise verweigern dürfen. Der Vergütungsanspruch der Mitarbeiter bleibt in diesen Fällen bestehen.

Steht Arbeitgebern ein Fragerecht hinsichtlich eines vergangenen Aufenthalts in einem COVID-19-Risikogebiet zu?

Während den Risikozeiten der Ausbreitung von COVID-19 dürfen Arbeitgeber fragen, ob sich erkrankte Mitarbeiter mit bekannten Symptomen, beispielsweise während ihres Urlaubs, in einem Risikogebiet aufgehalten haben. Mitarbeiter müssen in diesem Fall grundsätzlich Auskunft darüber geben, ob sie in einem Risikogebiet waren. Ihren genauen letzten Aufenthaltsort müssen sie aber nicht angeben.

Wie können Arbeitgeber mit Rückkehrern aus COVID-19-Risikogebieten oder Mitarbeitern mit einschlägigen Symptomen umgehen?

Kehren Mitarbeiter aus einem COVID-19-Risikogebiet zurück oder zeigen Mitarbeiter bekannte Symptome einer COVID-19-Erkrankung, können Arbeitgeber für die entsprechenden Mitarbeiter eine vorübergehende Tätigkeit im Home-Office anordnen oder sie von der Arbeitspflicht freistellen, um eine etwaige Ansteckung anderer Mitarbeiter auszuschließen. Dies gebietet die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber gegenüber der restlichen Belegschaft.

Der Beschäftigungsanspruch der Mitarbeiter tritt im Fall einer Freistellung hinter der Pflicht und dem Interesse der Arbeitgeber zurück, die übrige Belegschaft zu schützen und den Betriebsablauf sicherzustellen. Die Zeit der Freistellung sollte sich dabei an der Inkubationszeit von COVID-19 von etwa 14 Tagen orientieren (Empfehlung des RKI). Für die Tätigkeit im Home-Office gelten die zuvor unter Punkt 3 dargestellten Voraussetzungen.

Die Vergütung ist während einer Freistellung und der Tätigkeit im Home-Office weiterzuzahlen.

Vor der Rückkehr in den Betrieb können Arbeitgeber von betroffenen Mitarbeitern eine formlose ärztliche Bescheinigung verlangen, die bestätigt, dass keine Infektionskrankheit vorliegt.

Dürfen Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?

Im Falle von Schwierigkeiten im Betrieb aufgrund von ausbleibenden Aufträgen oder Lieferengpässen sowie drohenden Betriebsschließungen wegen der Infektionsfälle, haben Arbeitgeber oftmals ein Interesse an der Anordnung von Kurzarbeit. Arbeitgeber können Kurzarbeit allerdings nicht einseitig anordnen. Vielmehr ist eine etwaige Kurzarbeit mit betroffenen Mitarbeitern einzeln zu vereinbaren. In Betrieben mit einem Betriebsrat muss eine einheitliche Regelung mit diesem geschlossen werden.

Wird Kurzarbeit berechtigt angeordnet und kommt es dadurch zu Entgeltausfällen, können betroffene Mitarbeiter, soweit die entsprechenden Voraussetzungen

Auswirkungen von COVID-19 auf das Arbeitsrecht

vorliegen, Kurzarbeitergeld erhalten. Kurzarbeitergeld muss vom Arbeitgeber bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden. Hierfür bedarf es einer vorherigen Anzeige der Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit. Im Fall der Gewährung übernimmt die Bundesagentur für Arbeit (BA) 60 % der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum (bei einem Kind im Haushalt: 67 %).

Die Voraussetzungen für die Gewährung wurden vor dem Hintergrund der aktuellen Krise gelockert. Das Bundeskabinett hat am 10.03.2020 einen Gesetzentwurf beschlossen, um einen leichteren Bezug von Kurzarbeitergeld zu ermöglichen. Die Neuregelungen sollen bereits in der ersten Aprilhälfte 2020 in Kraft treten.

Die vorgesehenen Änderungen umfassen zunächst die Absenkung der Bezugsschwelle von Kurzarbeitergeld. Ein Anspruch soll nunmehr bestehen, wenn 10 % der in dem Betrieb beschäftigten Mitarbeiter wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 % vermindertes monatliches Bruttoentgelt erzielen.

Ferner soll der Bezug von Kurzarbeitergeld auch im Bereich der Leiharbeit ermöglicht werden.

Auch wird die BA künftig die von Arbeitgebern allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge für Mitarbeiter,

die Kurzarbeitergeld beziehen, vollständig erstatten.

Für Mitarbeiter, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld an einer Weiterbildung teilnehmen, soll Arbeitgebern die Hälfte der von ihnen allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden. Die gesetzliche Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld beträgt 12 Monate. Sie kann allerdings durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Eine solche Verlängerung wird aktuell diskutiert.

Einen weiterführenden Artikel zum Thema Kurzarbeit in Zeiten von COVID-19 finden Sie [hier](#).

Dürfen Arbeitgeber private Treffen von Kollegen verbieten?

Das Weisungsrecht der Arbeitgeber beschränkt sich auf das Arbeitsverhältnis. Auch wenn Arbeitgeber Mitarbeiter vorsorglich freigestellt haben oder ein Verdachtsfall besteht, dürfen sie Mitarbeitern nicht verbieten, sich in der Freizeit mit befreundeten Kollegen zu treffen.



Auswirkungen von COVID-19 auf das Arbeitsrecht

Es spricht aber nichts dagegen, an das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter zu appellieren, dass die eigene Freistellung auch dem Gesundheitsschutz der Kollegen dient.

Welche Rechte haben Mitarbeiter, wenn Kindergärten und Schulen schließen?

Zu Schwierigkeiten für Mitarbeiter kann es kommen, wenn Kitas, Kindergärten oder Schulen schließen und sie deshalb während ihrer Arbeitszeit mit der Betreuung ihrer Kinder konfrontiert werden. Grundsätzlich dürfen Mitarbeiter für eine „nicht erhebliche Zeit“, in der Regel fünf bis zehn Tage, bezahlt der Arbeit fernbleiben, soweit sie nicht anderweitige Betreuungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen können. Arbeitgeber können in diesem Fall Mitarbeiter auch anweisen, Urlaub zu nehmen, Überstunden abzubauen oder unter Umständen auch im Home-Office zu arbeiten.

Etwas Anderes kann gelten, wenn arbeits- oder tarifvertraglich andere Regelungen zur vorübergehenden Dienstverhinderung vereinbart wurden. Im Zweifel steht Mitarbeitern ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Versorgung ihrer Kinder zu, soweit diese nicht anderweitig betreut werden können und sie nicht auf Urlaub oder Überstundenabbau verwiesen werden können.

Sollten Arbeitgeber einen Notfallplan erstellen?

Die Ausarbeitung eines einheitlichen Notfallplans für den Ausbruch von Infektionskrankheiten ist empfehlenswert. Dieser sollte die Vorgehensweise festlegen, wenn es unter Mitarbeitern zu infektiösen Erkrankungen kommt. Dabei ist es insbesondere ratsam zu bestimmen, welche essentiellen Funktionen im Betrieb besetzt sein müssen, um den Betrieb aufrechterhalten zu können.

Die Einbeziehung der Belegschaft, des Betriebsarztes und der Arbeitssicherheit bei der Erstellung des Plans, bietet sich dabei an, um ein funktionsfähiges und effektives Vorgehen zu garantieren. Soweit ein Betriebsrat besteht, muss dieser beteiligt werden, da viele der geplanten Maßnahmen, wie beispielsweise Überstundenanordnungen, Verhaltensregelungen oder die Zuweisung anderer als vertraglich vereinbarter Tätigkeiten, der zwingenden Mitbestimmung bedürfen. Das Verfassen des Notfallplans als Betriebsvereinbarung ist sinnvoll, um eine effektive Durchsetzung zu sichern.

Dürfen Arbeitgeber Fiebermessen als "Eingangskontrolle" zum Betriebsgelände anordnen?

Bei Besuchern dürfen Arbeitgeber eine Temperaturmessung einseitig anordnen und ein Betreten des Geländes untersagen, wenn der Besucher eine Messung verweigert oder eine erhöhte Temperatur aufweist. Ein solches Vorgehen ist vom Hausrecht der Arbeitgeber umfasst. Allerdings sind diskriminierende Einlassbeschränkungen, beispielsweise gegenüber Asiaten, nicht rechtmäßig.

Bei Mitarbeitern ist deren Allgemeines Persönlichkeitsrecht zu beachten. Hiernach sind willkürliche Gesundheitsuntersuchungen beim Betreten des Arbeitsplatzes nicht zulässig. Vor dem Hintergrund der besonderen Lage halten wir es aber für vertretbar, eine allgemeine Temperaturmessung bei Mitarbeitern durchzuführen, auch wenn noch kein konkreter bzw. bestätigter Verdachtsfall im Betrieb vorliegt. Datenschutzrechtliche Bestimmungen, einschließlich Informationspflichten gegenüber den Betroffenen, sind bei der Verarbeitung der personenbezogenen (Gesundheits-)Daten zu beachten. Zudem muss das Vorgehen bei allen Mitarbeitern gleichermaßen durchgeführt werden. Eine entsprechende Anordnung ist in diesen Fällen vom Direktionsrecht der Arbeitgeber gedeckt.

Welche Folgen hat ein behördliches Beschäftigungsverbot oder eine behördliche Quarantäne?

Bei einer behördlich angeordneten Quarantäne haben betroffene Mitarbeiter nach dem Infektionsschutzgesetz einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls gegenüber dem Arbeitgeber für die Dauer von bis zu sechs Wochen. Diese Aufwendungen können sich Arbeitgeber nach den Regelungen des Infektionsschutzgesetzes von der zuständigen Landesbehörde, in der Regel das örtliche Gesundheits- oder Versorgungsamt, erstatten lassen. Ab der siebten Woche haben Mitarbeiter Anspruch auf Krankengeld. Bei der Geltendmachung von Erstattungsansprüchen ist eine Antragsfrist von drei Monaten nach Beginn der Quarantäne zu beachten.

Auswirkungen von COVID-19 auf das Arbeitsrecht

Ihre Ansprechpartner bei arbeitsrechtlichen Fragen in Zeiten von COVID-19



Dr. Marcus Iske

Partner | Düsseldorf

+49 (0)211 950 749 33

+49 (0)173 597 6959

marcus.iske@fieldfisher.com



Marcus Kamp

Partner | Düsseldorf

+49 (0)211 950 749 34

+49 (0)173 597 6210

marcus.kamp@fieldfisher.com



Dr. Fabian Reissinger

Partner | München

+49 (0)89 620 306 214

+49 (0)177 317 34 47

fabian.reissinger@fieldfisher.com



Swen Schöne

Counsel, LL.M | Hamburg

+49 (0)40 87 88 69 8 114

swen.schoene@fieldfisher.de