



Bei Fragen stehen wir gerne unter [recht@hwk-koblenz.de](mailto:recht@hwk-koblenz.de) oder Telefon 0261/398-205 zur Verfügung.

# Coronavirus – Handlungshilfen für eine Pandemie

Schweinegrippe, SARS, Vogelgrippe und jetzt der Coronavirus! Besondere arbeitsrechtliche Regelungen für eine Pandemie gibt es nicht. Vielmehr richten sich die Befugnisse des Arbeitgebers nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen. Angesichts der sich ausbreitenden Krankheit haben wir für Sie Antworten auf verschiedene Fragen für die Praxis zusammengestellt:

## **Dürfen Arbeitnehmer zu Hause bleiben, obwohl sie nicht selbst erkrankt sind!**

Grundsätzlich gehört ein erhöhtes Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz oder auf dem Weg dorthin zum allgemeinen Lebensrisiko eines Arbeitnehmers. Allein deswegen darf er nicht zu Hause bleiben. Arbeitsrechtlich ist dies ein Fall von Arbeitsverweigerung, der eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung zur Folge haben kann.

## **Was gilt, wenn ein Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt ist?**

Grundsätzlich gibt es keine Pflicht des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber über Erkrankungen zu informieren. Eine Ausnahme besteht bei ansteckenden Erkrankungen, die Maßnahmen zum Schutz der anderen Mitarbeiter erforderlich machen. Über eine Erkrankung mit dem Coronavirus sollte der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber informieren, da ansonsten eventuell andere Mitarbeiter gefährdet werden.

Sofern Arbeitsunfähigkeit wegen Ausbruchs der Krankheit vorliegt, gilt der normale Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Dies gilt insbesondere bei nachgewiesener Ansteckungsgefahr für andere Arbeitnehmer und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer wegen eines leichten Verlaufs der Krankheit eigentlich arbeitsfähig wäre. Der Zahlungsanspruch wird auf § 3 EFZG bzw. auf § 616 BGB gestützt. Die Differenzierung zwischen den beiden Normen erfolgt danach, ob eine Erkrankung des Arbeitnehmers vorliegt, auch wenn sie für sich genommen nicht zur Arbeitsunfähigkeit führt oder aber nur eine Ansteckungsgefahr für Dritte ohne Krankheitsanzeichen.

Der Arbeitgeber ist sogar berechtigt, infizierte Arbeitnehmer von der Arbeit frei zu stellen.

Möglich wäre auch das Angebot einer vorübergehenden Tätigkeit im Home-Office, sofern dies bei der speziellen Tätigkeit möglich ist.

### Was passiert mit Arbeitnehmern, die aufgrund einer nur möglichen Erkrankung aufgrund einer Anordnung einer zuständigen Behörde nicht zur Arbeit erscheinen können, § 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG)?

Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Anspruch auf soziale Entschädigung.

**Achtung:** Der Anspruch auf Entschädigung besteht nur dann, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig erkrankt ist und damit keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat und der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 616 BGB wegen vorübergehender Verhinderung aufgrund höherer Gewalt arbeitsvertraglich ausgeschlossen ist. Es ist daher dringend zu empfehlen, arbeitsvertraglich eine solche Regelung zu treffen!

Wer also selbst nicht erkrankt ist und aufgrund des Infektionsschutzgesetzes aufgrund einer behördlichen Anordnung als sogenannter Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als

sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaustausfall erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld gemäß § 56 IfSG. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.

Diese Entschädigung hat für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 6 Wochen, der Arbeitgeber (§ 56 Abs. 5 IfSG) auszubezahlen. Neben den Beträgen, die er an den entschädigungsberechtigten Arbeitnehmer auszahlt, kann er auch Ersatz des auf die Entschädigung entfallenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteils der Beiträge zur Rentenversicherung verlangen.

Dem Arbeitgeber werden die Leistungen, zu denen er nach den §§ 56 ff IfSG verpflichtet ist, auf Antrag erstattet. Der Antrag muss innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit



© succo@pixabay.com

oder dem Ende der Absonderung beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung gestellt werden. Auf Antrag kann der Arbeitgeber einen Vorschuss auf den Erstattungsbetrag erhalten (§ 56 Abs. 12 IfSG). Nach Ablauf von 6 Wochen wird die Entschädigung auf Antrag des Betroffenen an diesen direkt gezahlt.



© Cerd Altmann@pixabay.com

Verdienstausfallentschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) sind steuerfrei; sie unterliegen aber dem Progressionsvorbehalt.

Antragsformulare und nähere Informationen finden Sie unter [https://lsjv.rlp.de/fileadmin/lsjv/Dateien/Aufgaben/Gesundheit/Oeffentliches\\_Gesundheitswesen/Infektionsschutzgesetz/Antrag\\_56\\_30\\_ifsg.pdf](https://lsjv.rlp.de/fileadmin/lsjv/Dateien/Aufgaben/Gesundheit/Oeffentliches_Gesundheitswesen/Infektionsschutzgesetz/Antrag_56_30_ifsg.pdf)

#### **Darf der Arbeitnehmer Dienstreisen verweigern?**

Grundsätzlich müssen Arbeitnehmer Dienstreisen auch ins Ausland machen, sofern dies zu ihrem Aufgabengebiet gehört. Bei einer offiziellen Reisewarnung des Auswärtigen Amtes kann es zu erheblichen Gefahren für Leben oder Gesundheit kommen. Die Grenze der Unzumutbarkeit nach § 275 Abs. 3 BGB kann hier überschritten werden. Im Einzelfall kommt es auf eine Abwägung der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber an. Bei bloßen Sicherheitshinweisen wird in der Regel Unzumutbarkeit aber nicht gegeben sein, es sei denn, es kommen besondere Umstände, wie z.B. eine schlechte körperliche Verfassung des Arbeitnehmers hinzu.

Eine Reisewarnung gilt seit Ende Januar zumindest für

Teile Chinas – die Millionenstadt Wuhan und die Provinz Hubei. Dort werden das Ansteckungsrisiko und das Gesundheitsrisiko derzeit als hoch eingeschätzt. Für die übrigen Teile Chinas gilt lediglich ein Sicherheitshinweis. Eine Reise nach Peking oder Shanghai könnte der Arbeitgeber also durchaus anordnen.

#### **Müssen andere Arbeitnehmer über eine solche Erkrankung durch den Arbeitgeber informiert werden?**

Der Arbeitgeber sollte die übrigen Mitarbeiter über das bestehende

Infektions- und Erkrankungsrisiko aufzuklären und über Vorsorgemaßnahmen und angezeigtes Verhalten zu informieren, sofern er selbst Informationen über die Erkrankung hat. Ansonsten kann er sich aus der allgemeinen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 II BGB) und der besonderen Fürsorgepflicht (§ 618 BGB) Schadensersatzpflichtig machen, wenn andere Mitarbeiter erkranken.

#### **Was passiert, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer massenweisen Erkrankung der Belegschaft den Betrieb nicht aufrechterhalten kann?**

Der Arbeitgeber trägt auch in diesen Fällen grundsätzlich das Betriebsrisiko. Kann der Arbeitgeber also aufgrund der Situation auch die gesunden und arbeitswilligen Mitarbeiter nicht mehr beschäftigen, bleibt die Entgeltfortzahlungspflicht bestehen. Es empfiehlt sich in diesen Fällen, zunächst einmal aufgelaufene Überstunden abzubauen, Urlaub zu gewähren oder gegebenenfalls Kurzarbeit anzuordnen. Umgekehrt kann der Arbeitgeber die gesunden Arbeitnehmer im Rahmen ihrer allgemeinen Treuepflicht zur Ableistung von Mehrarbeit verpflichten. Dies gilt beispielsweise, um die wirtschaftlichen Folgen für den Betrieb abzumildern oder um ein Projekt oder einen Auftrag termingerecht und ordnungsgemäß zu erfüllen (= unverschuldeter Notfall).

### An was ist eventuell noch zu denken?

Je nachdem, wie sich die Pandemie entwickelt, sind eventuell betriebliche Prozesse anzupassen, Heim – oder Telearbeitsplätze können eingerichtet werden. Sicherung von Daten und die Organisation von Werk- schutz können weitere Maßnahmen sein.

Eine ausreichende persönliche Hygiene ist ebenfalls wesentliche Voraussetzung, um die Ansteckungsge- fahr zu reduzieren. Neben Verhaltensregeln ist auch die Beschaffung der notwendigen Ausstattungen wichtig. Hierzu gehören:



© cdz@pixabay.com

- ausreichende Handwaschmöglichkeiten und -mittel, ausreichende Vorräte an Hygiene-Verbrauchsmaterialien (Waschlotion, Einmalhandtücher, Desinfektionsmittel, ggf. Hygienemasken),
- Aufstellung zusätzlicher Desinfektionsmittel- spender.

Für die Beschäftigten sind entsprechende allgemeine und arbeitsplatzbezogene Regeln zur guten Hygiene- praxis aufzustellen. Dazu gehören z. B.:

- das Vermeiden unnötiger Handkontakte,
- das regelmäßige Händewaschen mit Seife (ggf. zusätzliche Händedesinfektion), z. B. nach Perso- nenkontakten und Berühren von Gegenständen, die möglicherweise von Erkrankten angefasst wurden, wie in öffentlichen Verkehrsmitteln,
- das Vermeiden des (gewohnheitsmäßigen) Berüh- rens von Augen, Mund und Nase,
- die Art des hygienischen Hustens und Niesens,
- das Abstandhalten zu Hustenden und Niesenden,
- die Verwendung von Einwegpapiertaschentüchern,
- das regelmäßige Lüften der Arbeitsräume (z. B. etwa 4-mal täglich für ca. 10 Minuten).

Durch betriebsorganisatorische Maßnahmen kann ebenfalls ein Beitrag zur Reduzierung der Anste- ckungsgefahr geleistet werden. Dazu gehört z. B.:

- Vermeiden bzw. Reduzieren von größeren Men- schenansammlungen durch Telefon- oder Video- konferenzen
- das Absagen nicht zwingend erforderlicher Dienst- reisen.

Auch bei der Verteilung bzw. Sammlung der Betriebs- post kann mit erhöhter Hygiene eine mögliche Über- tragung verhindert werden.

Weitere Informationen speziell zum Coronavirus fin- den Sie unter:

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Mel- dungen/2020/2020-02-19-Coronavirus.html>

## Haben Sie noch Fragen?

Gerne stehen wir Ihnen unter [recht@hwk-koblenz](mailto:recht@hwk-koblenz), Telefon 0261/398-205, zur Verfügung.