



»DB1328330

Angst vor dem Coronavirus - ein arbeitsrechtliches Problem?

Auswirkungen des Virus auf die Arbeitswelt und was Unternehmen jetzt beachten müssen

Die Schlagzeilen füllen sich mit dramatischen Meldungen zur Ausbreitung des neuartigen Coronavirus. Auch für Deutschland wird es ernst. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über die wichtigsten Praxisfragen, die jetzt auf Arbeitgeber zukommen.



**Dr. Jan Tibor Lelley, LL.M./FAArB / Dr. Julia Bruck /
Tobias Vößing CIPP/E**

sind Rechtsanwälte bei Buse Heberer Fromm in Frankfurt/M. und Essen
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Dürfen Arbeitnehmer wegen des Coronavirus zu Hause bleiben?

Arbeitnehmer, die am Coronavirus erkranken, dürfen dem Arbeitsplatz fernbleiben. Wie aber verhält es sich mit denjenigen, die schlicht Sorge vor einer Ansteckung haben? Arbeitsrechtlich ist die Lage eindeutig: Einfach nicht zu erscheinen ist keine Option. Denn das würde eine Arbeitsverweigerung darstellen, die zu einer Abmahnung und unter Umständen sogar zur Kündigung führen könnte. Auch bei der Erkrankung Angehöriger besteht kein entsprechendes Recht. Sofern der Arbeitnehmer selbst keine Grippe-Symptome aufweist und nicht unter Quarantäne gestellt worden ist, bleibt die persönliche Arbeitspflicht bestehen.

Beachtenswert ist die aktuelle Information des Robert-Koch-Instituts: Nicht alle Erkrankungen nach Infektion mit dem neuartigen Coronavirus verlaufen schwer, auch bei den meisten in China berichteten Fällen war der Krankheitsverlauf mild. Todesfälle traten bisher vor allem bei Patienten auf, die älter waren und/oder zuvor an chronischen Grunderkrankungen litten. Einschätzungen, die auch auf die hier bekannte Grippe zuträfen. Und in der Grippezeit käme kein Arbeitnehmer auf die Idee, ohne konkrete betriebliche Vereinbarungen zu Hause zu bleiben. Ein Entfallen der Arbeitspflicht würde zumindest voraussetzen, dass das Unternehmen trotz konkreter Infektionen und trotz Aufforderungen etwa durch Behörden oder durch den Betriebsrat keine Schutzmaßnahmen ergreift.

Welche Präventionspflichten ergeben sich für den Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer vor Gefahren für seine Gesundheit geschützt ist. Diese Verpflichtung besteht immer und unabhängig von einer Pandemie. Sobald aber behördliche Informationen erfolgen, dass der öffentliche Raum durch gesonderte Maßnahmen gegen die Verbreitung zu schützen ist, konkretisiert sich auch die Pflicht des Arbeitgebers. Dann ist er verpflichtet, diese Maßnahmen entsprechend umzusetzen. Versäumt er es, könnte sich für Mitarbeiter ein Recht zur Verweigerung der Arbeit ergeben.

„Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer vor Gefahren für seine Gesundheit geschützt ist. Diese Verpflichtung besteht immer und unabhängig von einer Pandemie.“

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet (§ 618 BGB, § 62 HGB), Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zur Verfügung zu stellen hat, entsprechend einzurichten und zu unterhalten. Die Dienstleistungen sind so zu regeln, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit möglichst geschützt ist. Hier kommt es immer auf die Natur des Betriebs und darauf an, was die Arbeit gestattet. Zur Fürsorgepflicht gehört u.a., dass Hygienevorschriften eingehalten werden und Maßnahmen erfolgen, die eine Verbreitung von Krankheiten verhindern. Es sollte eine Bereitstellung von Desinfektionsmitteln an Eingängen, in Toiletten, in Küchen und Meetingräumen sowie Hinweise zur regelmäßigen Benutzung usw. erfolgen.

Müssen Unternehmen ihre Arbeitnehmer gesondert informieren?

Zunächst darf der Arbeitgeber sich selbst informieren. Er darf stets fragen, ob sich ein erkrankter Mitarbeiter in einem Risikogebiet aufgehalten hat. Kehren Mitarbeiter aus einem Risikogebiet zurück, kann der Arbeitgeber sicherheitshalber anordnen, dass die Mitarbeiter für einige Tage zu Hause bleiben, um eine etwaige Ansteckung auszuschließen. Die Vergütung ist in dieser Zeit weiterzuzahlen. Im Zusammenhang mit den Erkrankungsrisiken in einer Pandemie ist diesbezüglich besonders an § 12 Abs. 1 ArbSchG bzw. § 81 Abs. 1 Satz 2 BetrVG zu denken. Diese erlegen dem Unternehmen die Pflicht auf, die Beschäftigten über die Sicherheit sowie den Unfall- und Gesundheitsschutz ausreichend und angemessen zu informieren. Zudem trifft den Arbeitgeber die Pflicht, seine Mitarbeiter über Infektions- und Erkrankungsrisiken aufzuklären, insbesondere wenn dem Arbeitgeber bereits konkrete Hinweise auf solche Risiken bekannt sind (z.B. wenn sich China-Reisende unter den Kollegen befinden).

Was darf der Arbeitgeber anordnen?

Ob der Arbeitgeber z.B. kollektives Homeoffice anordnen darf, bemisst sich danach, ob die Anordnung das „billige Ermessen“ gem. § 106 GewO wahrt. Nach einem Urteil des

LAG Berlin-Brandenburg vom 14.11.2018 (17 Sa 562/18) ist der Arbeitgeber nicht allein aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer Telearbeit (also Arbeit im Homeoffice) zuzuweisen. Dieser Fall betraf die Konstellation, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer dauerhaft ins Homeoffice *versetzen* wollte. Im Falle einer Gesundheitsgefährdung durch die Anwesenheit im Betrieb ergibt sich eine andere Sachlage. Unproblematisch wäre die Anordnung, wenn dem Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag ohnehin das Recht eingeräumt ist, den Arbeitnehmer örtlich zu versetzen.

Auch die Anordnung einer Dienstreise muss „billigem Ermessen“ entsprechen. Soweit z.B. eine Reisewarnung des Auswärtigen Amts vorliegt (derzeit nur für die Provinz Hubei, in der auch die Stadt Wuhan liegt), dürfte eine angeordnete Dienstreise nach China nicht mehr billigem Ermessen entsprechen. In anderen Fällen kann die individuelle Situation des Mitarbeiters, z.B. eine Vorerkrankung, eine Rolle spielen und dazu führen, dass der Mitarbeiter die Reise verweigern kann.

Der Arbeitgeber kann die arbeitsfähigen Mitarbeiter zu Überstunden verpflichten, wenn ansonsten ein Projekt oder ein Auftrag aufgrund der krankheitsbedingten Unterbesetzung zu scheitern droht. In einem solchen „unvorhersehbaren Notfall“ sind Mitarbeiter aufgrund ihrer allgemeinen Treuepflicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitnehmer kann sogar nach § 241 Abs. 2, § 242 BGB dazu verpflichtet werden, auch solche Arbeiten zu erbringen, die vom Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht mehr gedeckt sind.

Besteht ein Entgeltanspruch bei Quarantäne?

In Extremfällen können Behörden Maßnahmen ergreifen, um die weitere Verbreitung von Krankheiten zu verhindern. Beispielsweise können Beschäftigungsverbote erteilt oder die Beobachtung bzw. Quarantäne angeordnet werden. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht dann nicht. Der betroffene Mitarbeiter hat aber Anspruch auf Entschädigungsleistung gem. § 56 Abs. 1 IfSG, der sich an der Höhe des Krankengeldanspruchs orientiert.