



Hinweise zu Arbeitsrechtlichen Auswirkungen der Coronavirus Ausbreitung

Stand 6.3.2020 Rf

Das Coronavirus breitet sich zunehmend auch in Deutschland aus und macht auch vor dem Arbeitsplatz nicht halt. Der Diakonische Dienstgeberverband möchte seinen Mitgliedern daher wichtige Fragen zu arbeitsrechtlichen Auswirkungen in diesem Zusammenhang beantworten.

I. Dürfen Dienstnehmer¹ allein wegen der Angst vor einer Ansteckung zu Hause bleiben?

Soweit kein konkreter Verdacht auf eine Infektion vorliegt, sind Dienstnehmer zur Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistung verpflichtet. Die Sorge vor einer Ansteckung auf der Arbeit oder auf dem Weg dorthin ist nicht ausreichend, um der Arbeit fernzubleiben. Ein Zurückbehaltungsrecht der eigenen Arbeitsleistung besteht auch nicht allein deswegen, weil ein Kollege aus einer Region, in der das Virus stark verbreitet ist, zurückkehrt. Erforderlich sind konkrete Gefahren. Etwas Anderes kann nur gelten, wenn sich ein Unternehmen trotz Aufforderung einer Gesundheitsbehörde weigert, schützende Maßnahmen vorzunehmen.

II. Trifft den aus dem Urlaub zurückkehrenden Dienstnehmer aufgrund der aktuellen Situation eine Auskunftspflicht hinsichtlich des Urlaubsortes?

Grundsätzlich ist der Urlaub Privatsache und Dienstnehmer sind nicht verpflichtet, den Dienstgeber über Reiseaktivitäten zu informieren. Aufgrund der aktuellen brisanten Lage mit einem hohen Infektionsrisiko wird wohl im Rahmen einer Interessenabwägung davon auszugehen sein, dass aus dem Urlaub wieder in der Einrichtung erscheinende Dienstnehmer die Frage, ob sie sich in einer besonders gefährdeten Region aufgehalten haben, zu beantworten haben.

¹ Allein aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text durchgängig nur die männliche Form verwendet. Im Sinne des AGG sind diese Bezeichnungen daher nicht als geschlechtsspezifisch zu betrachten.

III. **Kann der Dienstgeber eine betriebsärztliche Untersuchung verlangen?**

Nach § 6 Abs. 2 AVR-DW.EKM kann der Dienstgeber bei gegebener Veranlassung und auf seine Kosten durch einen Vertrauensarzt feststellen lassen, ob ein Dienstnehmer frei von ansteckenden Krankheiten ist. Von einem berechtigten Interesse wird regelmäßig auszugehen sein, wenn ein Dienstnehmer sich in besonders gefährdeten Regionen aufgehalten hat, insbesondere, wenn typische Krankheitssymptome dazukommen.

IV. **Kann der Dienstgeber den Dienstnehmer nach Hause schicken?**

Grundsätzlich besteht eine Beschäftigungspflicht. Eine Freistellung auch gegen den Willen eines Dienstnehmers ist daher nur möglich, wenn das Freistellungsinteresse des Dienstgebers das Beschäftigungsinteresse des Dienstnehmers überwiegt.

Dies ist der Fall sein, wenn objektive Anhaltspunkte vorliegen, dass ein Dienstnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist. Ein typischer Fall wäre das Vorhandensein von Krankheitssymptomen wie Fieber, trockenem Husten, Abgeschlagenheit. Ferner bei einem hinreichend konkreten Verdacht mit einer Coronavirusinfektion. Hierzu wird es wohl genügen, wenn sich ein Dienstnehmer in einer der gefährdeten Regionen oder an einem Ort mit einem deutlich erhöhten Infektionsrisiko aufgehalten hat und daher eine Gesundheitsgefahr für Kollegen und Kunden nicht ausgeschlossen werden kann.

Davon zu unterscheiden ist die Frage, ob die Freistellung entgeltlich oder unentgeltlich zu erfolgen hat.

Soweit sich eine Infektion tatsächlich bestätigt, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Bei einer reinen Freistellung aus Vorsichtsgründen kommt wohl nur eine bezahlte Freistellung in Betracht. Soweit eine Erbringung der Arbeitsleistung dem Dienstnehmer aufgrund einer konkreten Infektionsgefahr unmöglich ist, könnte vertreten werden, dass die Pflicht zur Entgeltfortzahlung nach § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB entfällt. Diese folgt auch nicht aus § 616 BGB, da dieser in § 11 Abs. 1 AVR-DW.EKM abbedungen wurde bzw. nur für wenige, hier nicht einschlägige Anlässe, gilt.

Aufgrund der bestehenden Rechtsunsicherheit wird empfohlen im Einzelfall in Abstimmung mit dem Dienstnehmer einvernehmliche Lösungen zu suchen, etwa das vorübergehende Arbeiten im Home-Office, Überstundenabbau etc.

V. Was passiert bei einer fehlenden Kinderbetreuung aufgrund Kita/Schulschließung?

Die Eltern haben sich in diesem Fall um eine alternative Kinderbetreuung zu kümmern. Soweit eine Betreuung, insbesondere akut, anderweitig nicht sichergestellt werden kann, haben Dienstnehmer einen Anspruch auf Freistellung – diese dann allerdings unentgeltlich. Bei einer Kita-Schließung wegen Infektionsgefahr liegt auch kein Fall des § 11 Abs. 1 AVR-DW.EKM i.V.m. § 616 BGB (Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung) vor. Dienstgeber und Dienstnehmer sollten gemeinsam nach Lösungen suchen, wie etwa Überstundenabbau, kurzfristige Urlaubsinanspruchnahme oder Fehlzeiten nacharbeiten.

VI. Was sollten Dienstgeber im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Corona Virus sonst beachten?

Dienstgeber sollten ihre Mitarbeiter darüber informieren, wie hoch das Risiko einer Infektion ist und welche vorbeugenden Maßnahmen zum Schutz einzuhalten sind. Die aktuelle Risikobewertung und weitergehende Informationen zu Schutzmaßnahmen entnehmen Sie etwa der Informationsseite des Robert-Koch-Institutes.

Mit der reinen Information ist es jedoch nicht getan. Aufgrund der Fürsorgepflicht sind Maßnahmen zu treffen, damit sich Dienstnehmer nicht am Arbeitsplatz anstecken. Was genau zu unternehmen ist, ist derzeit noch unklar. Dienstgeber sollten ihre Mitarbeiter über die Einhaltung der üblichen Präventionsmaßnahmen, die auch bei Erkältungs- oder Grippewellen geboten sind (wie etwa regelmäßiges gründliches Händewaschen und Händedesinfektion) informieren und Desinfektionsmittel vorhalten.

VII. Was passiert, wenn der Betrieb wegen des Coronavirus behördlicherseits geschlossen wird?

Hierbei dürfte es sich um einen Fall des sog. Betriebsrisikos handeln. Hierzu gehören all diejenigen Umstände, welche die Erbringung der Arbeitsleistung aus Gründen unmöglich machen, die im Risikobereich des Dienstgebers liegen. Unerheblich ist dabei, ob der Dienstgeber die Störung selbst verursacht hat. In diesem Fall erhalten die Mitarbeiter grundsätzlich Entgeltfortzahlung gemäß § 615 Satz 3 BGB.

Soweit eine sog. „Betriebsschließungsversicherung infolge von Seuchengefahr“ besteht, kann hierüber ein Ersatz des Betriebsausfallschadens geltend gemacht werden.

VIII. Ist das Entgelt fortzuzahlen, wenn Mitarbeiter in Quarantäne müssen?

Bei behördlich angeordneten Quarantänemaßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz hat der Dienstnehmer einen Entschädigungsanspruch. In den ersten sechs Wochen wird das Entgelt in voller Höhe fortgezahlt. Dieses wird dem Dienstgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (Bitte Fristen beachten!)

Die zuständigen Behörden sind derzeit:

Für Sachsen-Anhalt

Landesverwaltungsamt
Referat 504 – Gesundheitswesen, Pharmazie
Ernst-Kamieth-Straße 2
06112 Halle (Saale)
Halle: +49 345 514 0
Magdeburg: +49 391 567 02 und
Dessau: +49 340 6506 0

<https://lwa.sachsen-anhalt.de/das-lwa/gesundheitswesen-pharmazie/bereich-gesundheitswesen-zuwendungen-recht/informationen-zum-verdienstausfall/>

https://lwa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/LVWA/LVwA/Familie-Ges-Jug-Vers/Gesundheit_604/Bereich_Foerdermittel/ifsg/antrag_verdienstausfall.pdf

Für Thüringen

Thüringer Landesverwaltungsamt
Referat – Gesundheitswesen
Jorge-Semprun-Platz 4
99423 Weimer
Tel. 0361 – 57 3321317
Fax: 0361 – 57 3321305

[https://www.thueringen.de/th3/tlvwa/gesundheit/oeffentlicher_gesundheitsdienst/index.a
spx](https://www.thueringen.de/th3/tlvwa/gesundheit/oeffentlicher_gesundheitsdienst/index.a
spx)

[https://www.thueringen.de/mam/th3/tlvwa/550/finale_merkblatt_ss_56_und_datenschutz
aufklarung_vom_12.12.2018-14_12_18-09_53_10.pdf](https://www.thueringen.de/mam/th3/tlvwa/550/finale_merkblatt_ss_56_und_datenschutz
aufklarung_vom_12.12.2018-14_12_18-09_53_10.pdf)

Die Entschädigungszahlung ab der siebten Woche erfolgt auf Antrag des Dienstnehmers in Höhe des Krankengeldanspruches. Ist der Mitarbeiter tatsächlich arbeitsunfähig krank, greift die normale Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

IX. Darf oder muss im Home-Office gearbeitet werden?

Soweit lediglich die Angst vor einer Ansteckung der Grund ist und keine Vereinbarung zur Arbeit im Home-Office besteht, gilt als Arbeitsort der vertraglich vereinbarte Ort. Dies ist im Zweifel die Dienststelle. Anders kann es aussehen, wenn ein konkreter Verdacht besteht, dass sich ein Mitarbeiter mit dem Coronavirus infiziert hat. Bei einer konkreten Ansteckungsgefahr kann es geboten sein, dass Mitarbeiter im Home-Office arbeiten, wenn ihre Tätigkeit und ihre Wohnsituation dies zulassen. Doch der Dienstgeber kann einen Dienstnehmer grundsätzlich nicht einseitig anweisen im Home-Office zu arbeiten, wenn keine diesbezügliche Regelung existiert. Einvernehmliche Regelungen sind selbstverständlich möglich und auch vielfach sinnvoll, etwa wenn Mitarbeiter aus Risikogebieten zurückkehren und während der Inkubationszeit von etwa 14 Tagen zur Vermeidung einer etwaigen Ansteckung von Kollegen von zu Hause aus arbeiten.

Hinsichtlich weiterer aktueller Informationen verweisen wir auf die Internetseite des Robert Koch Institutes.

6. März 2020

i.A. Heike Reiff, gez.

Geschäftsführerin