

Umgang mit Beschäftigten und Unternehmensangehörigen

Ein Mitarbeiter hat sich infiziert

Hat sich ein Mitarbeiter infiziert und ist der Fall positiv getestet, bekommt er einen Bescheid von der Behörde. Sie entscheidet darüber, ob sie den Mitarbeiter in ein Krankenhaus oder in häusliche Quarantäne schickt bzw. isoliert. Das Verlassen des Hauses bzw. der Krankenstation und das Empfangen von Besuchern ist dann nicht möglich. Der Aufenthalt auf dem Balkon, der Terrasse oder im eigenen Garten ist nur zulässig, wenn dort kein Kontakt zu anderen Personen besteht. Das Gesundheitsamt kann anordnen, dass täglich Temperatur gemessen wird und der Infizierte ein Tagebuch über seinen Gesundheitszustand führt. Weitere Untersuchungen wie das Abnehmen von Abstrichen sind ebenfalls möglich.

Was gilt, wenn einzelne Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt werden?

Das Infektionsschutzgesetz ermöglicht es zur Bekämpfung von Infektionskrankheiten, Personen unter Beobachtung oder sogar Quarantäne zu stellen. Ist die betroffene Person Arbeitnehmer und tatsächlich erkrankt, gilt die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach den allgemeinen Regeln.

Ist die betroffene Person nicht erkrankt, kann in der Verhängung einer Quarantäne oder eines Tätigkeitsverbots ein unverschuldetes Leistungshindernis nach § 616 BGB liegen. Dementsprechend kann der Arbeitgeber auch in einer solchen Konstellation zur Entgeltfortzahlung verpflichtet sein. Diese Pflicht zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts kann durch Arbeits- oder Tarifvertrag (im Ausbildungsverhältnis nicht möglich) ausgeschlossen werden. In diesem Fall sieht das Infektionsschutzgesetz einen Entschädigungsanspruch in Höhe des Verdienstaufalles (Nettoentgelt) vor. Für Arbeitnehmer wird diese Entschädigungsleistung nach § 56 Infektionsschutzgesetz durch den Arbeitgeber erbracht. Allerdings werden diese Zahlungen auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

Verfahren bei Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz

Die Entschädigung ist binnen drei Monaten beim zuständigen Gesundheitsamt zu beantragen. Genaueres zum Verfahren, die örtlich zuständigen Behörden sowie das einschlägige Formular ist im Internet über das Portal <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/gesundheitspflege/gesundheitschutz/infektionsschutz-hygiene/informationen-zu-coronavirus/> abrufbar.

Allgemeine hygienische Regeln im Betrieb und Zuhause

- Halten Sie möglichst wenig Kontakt zu anderen Personen, vermeiden Sie größere Veranstaltungen oder Menschenansammlungen. Verzichten Sie bei Begrüßungen auf Händeschütteln, Küsschen oder Umarmungen.
- Sorgen Sie nach Möglichkeit für ausreichenden Abstand zu Kollegen und Besuchern/Kunden mit Atemwegserkrankungen (1 bis 1,5 m). Reinigen/Desinfizieren Sie die Arbeitsflächen und den Arbeitsplatz gründlich.

- Außerdem gilt die allgemeine Husten-Etikette: Abstand beim Husten und Niesen halten, wegrehen und entweder in die Armbeuge oder in ein Taschentuch niesen.
- Das Tragen eines Mundschutzes ist nur bei entsprechender Gefährdungslage erforderlich. Er soll das Risiko einer Ansteckung anderer Personen durch Tröpfchen, welche beim Husten oder Niesen entstehen, verringern.
- Regelmäßig und gründlich die Hände mit Seife waschen. Augen, Nase und Mund möglichst nicht berühren. Ist Händewaschen nicht möglich, benutzen Sie ein Desinfektionsmittel.
- Stellen Sie sicher, dass Mund und Hals feucht sind und trinken Sie mindestens alle 15 Minuten ein paar Schlucke Wasser zu sich. Sie verhindern dadurch, dass sich das Virus in Ihrer Luftröhre oder Lunge festsetzen kann.
- Infizierte Personen sollten ihre Mahlzeiten zeitlich versetzt oder in anderen Räumen als Gesunde einnehmen.
- Lüften Sie die Räume regelmäßig.

Weitere Schutzmaßnahmen:

Als Arbeitgeber sind sie berechtigt, einen aus einem Auslandsaufenthalt zurückkehrenden Arbeitnehmer daraufhin zu befragen, ob sie sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat. Der Anspruch ist regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt, Auskunft über seinen genauen Aufenthaltsort muss der Arbeitnehmer nicht geben. Als Arbeitgeber können Sie weiterhin Dienstreisen sowie die Teilnahme an Meetings und Fortbildungen verbieten.

Das Verbot von privaten Reisen ist allerdings unzulässig. Unklar ist in diesen Fällen jedoch, ob der Arbeitnehmer bei Reisen ohne triftigen Grund und entgegen einer Reisewarnung des Auswärtigen Amtes Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat. Aktuelle Reisewarnungen finden Sie auf <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen>

Was gilt bei Arbeitsausfall durch Corona?

Das neuartige Corona-Virus führt bereits in zahlreichen Unternehmen zu Störungen im Betriebsablauf. Kunden bleiben aus, benötigte Waren und Materialien können nicht geliefert werden, Aufträge werden abgesagt. Wenn Arbeitnehmer in einer solchen Situation nicht mehr beschäftigt werden können, trägt der Arbeitgeber dennoch das sogenannte „Betriebsrisiko“.

Das bedeutet: Der Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmern auch dann die vereinbarte Vergütung zahlen, wenn er deren Arbeitsleistung nicht oder nicht vollständig einsetzen kann oder die Mitarbeiter auf seine Weisung hin zu Hause bleiben müssen und von ihm freigestellt werden.

Voraussetzung ist stets, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich zur Arbeitsleistung bereit und dazu in der Lage wäre, er also zum Beispiel nicht aufgrund von Krankheit ohnehin arbeitsunfähig ist.

Der Arbeitnehmer hat kein Recht zur Arbeitsverweigerung wegen Angst vor Ansteckung. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die gebotenen Schutzmaßnahmen nach § 618 BGB unterlassen hat.

Im Rahmen von behördlichen Maßnahmen des Infektionsschutzes ist auch die Anordnung von Betriebserschließungen denkbar. Eine solche Maßnahme würde dazu führen, dass Arbeitnehmer faktisch nicht mehr beschäftigt werden könnten. Ausnahme: es bestehen rechtlich und technisch bereits die Voraussetzungen für eine Beschäftigung an einem anderen Ort (etwa im Home-Office).

Auch bei einem Arbeitsausfall durch eine behördliche Betriebserschließung mit dem Ziel des Infektionsschutzes trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko. Selbst wenn er keinerlei Einfluss auf das Geschehen hat, es sich für ihn also als „höhere Gewalt“ darstellt, besteht für ihn die Verpflichtung, seine Arbeitnehmer auch während dieser Betriebserschließung weiter zu bezahlen.

Was ist, wenn Schulen und Kitas schließen?

Inzwischen gibt es viele Fälle, in denen Kindertagesstätten oder Schulen aufgrund von Corona(verdachts)fällen insgesamt geschlossen werden. Daher stehen viele Arbeitnehmer vor dem Problem, ihre Kinder zu Hause betreuen zu müssen und deshalb nicht am Arbeitsplatz erscheinen zu können. Eine ähnliche Situation besteht auch für Arbeitnehmer, die mit ihren Kindern in einem Risikogebiet wie zum Beispiel Südtirol waren: Während Arbeitnehmer, die keine Symptome aufweisen, grundsätzlich weiterhin zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, dürfen die Kinder keine Schulen oder Kindertagesstätten besuchen.

Was sagt das Arbeitsrecht zu solchen Fällen?

Wenn das Kind noch in einem Alter ist, in dem es nicht über die gesamte Arbeitszeit allein zu Hause gelassen werden kann und keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht, ist ein persönlicher Verhinderungsgrund gegeben. Der Arbeitnehmer ist somit berechtigt, zur Betreuung seines Kindes zu Hause zu bleiben. Der Arbeitgeber muss frühzeitig über die Verhinderung informiert werden.

Wie sieht es mit der Vergütung aus, wenn das Kind zu Hause betreut werden muss?

Wenn für solche Fälle keine explizite Regelung in einem anwendbaren Tarifvertrag oder im einzelnen Arbeitsvertrag getroffen wurde, liegt grundsätzlich ein Fall des § 616 BGB vor, soweit dessen Anwendbarkeit nicht im Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde. Gemäß § 616 BGB behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Vergütung, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden gehindert ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Dauert die Verhinderung länger an oder ist die Anwendung von § 616 BGB arbeitsvertraglich ausgeschlossen, besteht kein Anspruch (mehr) auf Fortzahlung der Vergütung. Zwar darf der Arbeitnehmer, wenn eine anderweitige Betreuung des Kindes tatsächlich nicht gewährleistet werden kann, auch für einen längeren Zeitraum der Arbeit fernbleiben, er hat aber dann keinen Anspruch auf weitere Entgeltzahlung.

Was gilt, wenn ein Arbeitnehmer sich in einem „Risiko-Gebiet“ aufgehalten hat?

Für Rückkehrer aus der am stärksten betroffenen chinesischen Stadt Wuhan wurden bereits durch die zuständigen Behörden Untersuchungen und Quarantäne-Maßnahmen eingeleitet. Viele Unternehmen fragen sich aber, wie zu verfahren ist, wenn Arbeitnehmer aus anderen Teilen Chinas und

der Welt oder auch aus Gegenden in Europa zurückkehren, in denen das neuartige Corona-Virus bereits aufgetreten ist.

Hier gilt: Solange keine behördlichen Quarantäne-Maßnahmen verhängt wurden, ist auch ein solcher „Rückkehrer“ normal zu beschäftigen. Der Arbeitgeber darf grundsätzlich nicht in das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht oder in das Recht auf körperliche Unversehrtheit des Arbeitnehmers eingreifen. Der Arbeitnehmer kann also nicht zu einer Untersuchung „gezwungen“ oder verpflichtet werden, ein ärztliches Gesundheitszeugnis zu erbringen, wenn keine konkreten Krankheitssymptome aufgetreten sind. Ob in der aktuellen Situation das berechnigte Interesse des Arbeitgebers an einer Untersuchung des Arbeitnehmers (in Einzelfällen, z.B. bei Rückkehr aus einem Risikogebiet) diese Arbeitnehmerrechte eventuell überwiegen könnte, ist derzeit noch nicht abschließend geklärt.

Aber: Unter dem Aspekt seiner Fürsorgepflichten könnte der Arbeitgeber zum Schutz seiner weiteren Arbeitnehmer vor Ansteckung überlegen, einen Rückkehrer aus einem „Risiko-Gebiet“ aufzufordern, zu Hause zu bleiben. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Vergütung ordnungsgemäß weiter zu zahlen.

Bei Vorliegen einer konkreten Infektionsgefahr entfällt die Vergütungspflicht des Arbeitgebers in den Fällen, in denen die Geltung des § 616 BGB tarifvertraglich oder einzelvertraglich ausgeschlossen wurde. Andernfalls behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Vergütung auch in diesem Fall.

Mehr Informationen zu den Risikogebieten können den Seiten des Robert Koch Instituts entnommen werden: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html

Telefon-Hotline für Bürgerinnen und Bürger

Für alle Fragen zum Coronavirus hat das Regierungspräsidium Stuttgart eine Hotline für Rat suchende Bürgerinnen und Bürger eingerichtet, die vom Landesgesundheitsamt im Regierungspräsidium fachlich unterstützt wird. Sie erreichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich (auch am Wochenende) zwischen 9 und 18 Uhr telefonisch unter 0711 904-39555.

Weitere Informationen:

Auf der Seite des Sozialministeriums Baden-Württemberg

<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/gesundheitspflege/gesundheitschutz/infektionsschutz-hygiene/informationen-zu-coronavirus/>

Hinweis:

Die Handwerkskammer ist bemüht, die hier angebotenen Informationen nach bestem Wissen und Gewissen vollständig und richtig darzustellen und aktuell zu halten. Dennoch kann sie keinerlei Haftung für Schäden übernehmen, die sich aus der Nutzung der angebotenen Informationen ergeben können – auch wenn diese auf die Nutzung von allenfalls unvollständigen bzw. fehlerhaften Informationen zurückzuführen sind. Eine Haftung für die Inhalte von verlinkten Seiten ist ausgeschlossen, zumal die Handwerkskammer keinen Einfluss auf Inhalte von gelinkten Seiten hat. Reutlingen, 10.03.2020