



Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



INFO – Fokus Arbeitsrecht

vom 06. März 2020

Erstellt von:

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg

Münchener Straße 7, 60329 Frankfurt

Telefon: (0761) 200-792

Telefax: (0761) 200-790

E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

Arbeitsrecht und Pandemie

Das Coronavirus ist auch in Deutschland auf dem Vormarsch. Dies aktualisiert die Frage, wie arbeitsrechtlich auf eine Pandemie reagiert werden kann. In Ergänzung zum Leitfaden der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) „Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie“ vom 02.03.2020 erhalten Sie hierzu weiterführende Informationen und Hinweise der Geschäftsstelle.

1. Home Office

Vor dem Hintergrund, dass den Dienstgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die Pflicht trifft, dafür Sorge zu tragen, dass seine Mitarbeiter keiner erhöhten Ansteckungsgefahr ausgesetzt sind, kann der Dienstgeber mit seinen Mitarbeitern individuell vereinbaren bzw. im Ausnahmefall auch einseitig anordnen, dass diese ihre Arbeitsleistung – so denn möglich – von zu Hause aus erbringen dürfen. Dies bedeutet im Umkehrschluss: Mitarbeiter haben grundsätzlich keinen Anspruch darauf, ihre Arbeitsleistung von zu Hause aus zu erbringen. Dies ist nur in Absprache mit dem Dienstgeber möglich. Etwas anderes ist eventuell nur für den Fall denkbar, dass der Dienstgeber seiner Treue- und Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern nicht in hinreichendem Maße nachkommt, indem er beispielsweise behördlich angeordnete Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in seiner Einrichtung nicht ausführt.

Bleiben Mitarbeiter eigenmächtig – das heißt ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung oder behördliche Anordnung (Quarantäne) – zu Hause, stehen dem Dienstgeber als Sanktionsinstrumente die Abmahnung – und im Falle wiederholten Fernbleibens – die Kündigung des Mitarbeiters zur Verfügung. Ist zwischen dem Dienstgeber und seinem Mitarbeiter vereinbart, dass die Arbeitsleistung von zu Hause aus zu erbringen ist, hat der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung auch tatsächlich (dort) zu erbringen. Weigert der Mitarbeiter sich, besteht für den Dienstgeber keine Vergütungspflicht.

2. Vorbeugende Maßnahmen - Gesundheitskontrollen

In Ergänzung zu den auf den Seiten 6f. des Leitfadens der BDA genannten vorbeugenden Maßnahmen zur Verhinderung von Infektionen wird darauf hingewiesen, dass dem Dienstgeber auf Grundlage einer Dienstvereinbarung im Sinne von § 38 Absatz 1 Nr. 12 MAVO bzw. im Ausnahmefall auf Grundlage einer einseitigen Anordnung die Möglichkeit eröffnet ist, seine Mitarbei-

ter vor Betreten der Einrichtung auf deren Gesundheit hin zu kontrollieren. Möglich wäre auf diesem Wege beispielsweise das sogenannte „kontaktlose Fiebermessen“. Gesundheitskontrollen bieten sich vor allem bei großen Einrichtungen (z.B. Krankenhäuser und Pflegeheime) sowie dann an, wenn es bereits einen Infektionsfall in einer Einrichtung gegeben hat oder Mitarbeiter einer Einrichtung sich auf Grund behördlicher Anordnung in Quarantäne befinden.

Verweigern Mitarbeiter einer Einrichtung, in welcher auf Grund der genannten Umstände Gesundheitskontrollen durchgeführt werden, kontrolliert zu werden, und wird ihnen daraufhin der Zutritt zur Einrichtung verwehrt, besteht für den Dienstgeber keine Vergütungspflicht. In Fällen, in denen es Mitarbeitern möglich ist, die Arbeitsleistung auch von zu Hause aus zu erbringen (siehe Abschnitt Home Office), kann im Falle des Verweigerens einer Gesundheitskontrolle, Home Office vereinbart bzw. angeordnet werden.

3. Anspruch auf Vergütung bzw. Verdienstauffall

Mitarbeiter, die nachweislich arbeitsunfähig erkrankt sind, haben einen Anspruch auf Fortzahlung ihrer Bezüge. Dies gilt jedoch nur dann, wenn den Mitarbeiter hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft (vgl. hierzu die Ausführungen im Leitfaden der BDA auf den Seiten 3f.). Ein solches Verschulden ist beispielsweise anzunehmen, wenn der Mitarbeiter in ein Gebiet gereist ist, für welches eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht.

Kann ein Mitarbeiter aus anderen Gründen als Krankheit nicht zu seiner Arbeitsstätte gelangen und dort seine Arbeitsleistung erbringen, weil er z.B. unter behördlich angeordneter Quarantäne steht oder sich seine Rückkehr aus dem Urlaub auf Grund gestrichener Flüge verzögert, hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge. Die Zahlungsansprüche des Mitarbeiters richten sich in diesen Fällen vielmehr nach den Bestimmungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) bzw. nach § 616 BGB iVm. § 10 Absatz 4 AT AVR.

Im Falle der verhinderten Rückkehr aus dem Urlaub hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge. Es steht vielmehr im Ermessen des Dienstgebers, ob er den genannten Fall unter § 10 Absatz 4 AT AVR subsumiert und seinen Mitarbeiter in der Folge von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu drei Arbeitstage befreit. Längere Freistellungen von der Arbeit sind gem. § 10 Absatz 9 AT AVR nur unter Verzicht auf die Bezüge möglich und stehen im Ermessen des Dienstgebers. § 616 BGB gewährt dem Mitarbeiter im Geltungsbereich der AVR keinen Vergütungsanspruch im genannten Fall, da § 10 Absatz 2 AT AVR einen abschließenden Katalog für Gründe der Arbeitsbefreiung enthält, der den Fall der verhinderten Rückkehr aus dem Urlaub nicht beinhaltet.

Im Falle behördlich angeordneter Quarantäne hat der Mitarbeiter gem. § 56 IfSG einen Anspruch auf Verdienstauffall in Höhe seines regulären Gehalts (bis Woche sechs) bzw. in Höhe des Krankengeldes (ab Woche sieben). Gemäß § 56 Absatz 5 IfSG hat der Dienstgeber bis Woche sechs die Entschädigung an Stelle der zuständigen Behörde zu zahlen. Dem Dienstgeber steht jedoch ein Erstattungsanspruch gegen die Behörde gem. § 56 Absatz 5 IfSG zu. Hierbei hat der Dienstgeber die Antragsfrist gem. § 56 Absatz 11 IfSG (drei Monate) zu beachten. Ab der siebenten Woche wird die Entschädigung gem. § 56 Absatz 2 Satz 3 IfSG in Form des Krankengeldes nach § 47 Absatz 1 SGB V von der zuständigen Behörde selbst auf Antrag des Mitarbeiters gewährt. Die zuständige Behörde ist nach dem einschlägigen Landesrecht zu ermitteln. Mitarbeiter haben im Falle des Krankengeldbezugs auf Grund behördlich angeordneter Quarantäne gem. Abschnitt XII Absatz (c) der Anlage 1 AVR einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss.

Befindet sich der Mitarbeiter in behördlich angeordneter Quarantäne oder ist er aus den benannten Gründen daran gehindert, aus dem Urlaub zurückzukehren, und kann er seine Arbeitsleistung auch im Wege mobilen Arbeitens erbringen, kann der Dienstgeber auch in diesen Fällen mit dem Mitarbeiter vereinbaren bzw. anordnen, dass dieser seine Arbeitsleistung außerhalb seines Arbeitsplatzes erbringen darf. In diesem Fall bleibt der Vergütungsanspruch des Mitarbeiters bestehen.

4. Mitarbeiter mit Familie

Muss ein Mitarbeiter sein Kind zu Hause betreuen, da Schulen oder Kindergärten auf Grund einer Pandemie geschlossen sind und eine anderweitige Betreuung nicht möglich ist, hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge. Es steht vielmehr im Ermessen des Dienstgebers, ob er den genannten Fall unter § 10 Absatz 4 AT AVR subsumiert und den Mitarbeiter von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu drei Arbeitstage befreit. Längere Freistellungen von der Arbeit sind gem. § 10 Absatz 9 AT AVR nur unter Verzicht auf die Bezüge möglich und stehen im Ermessen des Dienstgebers. Daneben darf der Mitarbeiter nur zu Hause bleiben, wenn ihm die Erbringung der Arbeitsleistung wegen der geschlossenen Kindergärten oder Schulen im Sinne von § 275 Absatz 3 BGB nicht zumutbar ist. Der Anspruch auf Vergütung entfällt in diesem Fall gem. § 326 Absatz 1 BGB.

§ 616 BGB gewährt Mitarbeitern im Geltungsbereich der AVR keinen Vergütungsanspruch im genannten Fall, da § 10 Absatz 2 AT AVR einen abschließenden Katalog für Gründe der Arbeitsbefreiung enthält, der den Fall der Betreuung des eigenen Kindes wegen geschlossener Schulen und Kindergärten nicht benennt. Kann die Arbeitsleistung auch von zu Hause aus erbracht werden, kann der Dienstgeber mit dem Mitarbeiter vereinbaren bzw. einseitig anordnen, dass dieser im Home Office arbeitet. In diesem Fall behält der Mitarbeiter seinen Vergütungsanspruch.

Bleibt ein Mitarbeiter in Folge der Erkrankung seines Kindes, für welches er keine Betreuung finden kann, zu Hause, hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung in je nach Fall divergierender Länge gem. § 45 Absatz 3 und 5 SGB V, wenn das Kind gesetzlich krankenversichert und unter zwölf Jahren alt ist. Ebenso steht dem Mitarbeiter nach § 10 Absatz 2 Buchstabe g AT AVR für einschlägige Fälle (schwere Erkrankung des Kindes) für bis zu vier Arbeitstage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge zu.

Im Übrigen steht es im Ermessen des Dienstgebers, ob er den genannten Fall unter § 10 Absatz 4 AT AVR subsumiert und seinen Mitarbeiter in der Folge von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu drei Arbeitstage befreit. Längere Freistellungen von der Arbeit sind gem. § 10 Absatz 9 AT AVR nur unter Verzicht auf die Bezüge möglich und stehen im Ermessen des Dienstgebers. Daneben darf der Mitarbeiter nur zu Hause bleiben, wenn ihm die Erbringung der Arbeitsleistung wegen der Erkrankung seines Kindes im Sinne von § 275 Absatz 3 BGB nicht zumutbar ist. Der Anspruch auf Vergütung entfällt in diesem Fall gem. § 326 Absatz 1 BGB.

§ 616 BGB gewährt dem Mitarbeiter im Geltungsbereich der AVR keinen Vergütungsanspruch im genannten Fall, da § 10 Absatz 2 AT AVR einen abschließenden Katalog für Gründe der Arbeitsbefreiung enthält, der nur den Fall der schweren Erkrankung eines Kindes erfasst. Kann der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung auch von zu Hause aus erbringen, kann der Dienstgeber mit dem Mitarbeiter vereinbaren bzw. einseitig anordnen, dass dieser im Home Office arbeitet. In diesem Fall behält der Mitarbeiter seinen Vergütungsanspruch.

5. Maßnahmen bei konkretem Verdachtsfall in der Einrichtung

Treten bei Mitarbeitern Symptome der einschlägigen Erkrankung auf, sollte der Dienstgeber unmittelbar das zuständige Gesundheitsamt informieren. Dieses ist dann sowohl für den Meldeweg als auch für die Verhängung von weiteren Maßnahmen zuständig. Zudem informiert die Behörde den Dienstgeber unter anderem darüber, wie dieser sich nun verhalten soll.

Infizierte werden in der Regel vom Gesundheitsamt zu ihren Kontakten in den vergangenen Tagen und zu Symptomen befragt, sie werden namentlich registriert und gegebenenfalls Labortests unterzogen. Hier sollte der Dienstgeber mit dem Gesundheitsamt kooperieren.

6. Aktuelle Informationen zum Coronavirus

Aktuelle Informationen zum Coronavirus und zur Pandemieplanung sind beim Robert-Koch-Institut sowie beim Bundesministerium für Gesundheit abrufbar:

https://www.rki.de/DE/Home/homepage_node.html

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/I/Influenza/Pandemieplanung/Pandemieplanung_Node.

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html>

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung gibt Hygienetipps und Antworten auf häufig gestellte Fragen zum Coronavirus:

<https://www.infektionsschutz.de/hygienetipps.html>

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>