

LEGALNEWS

Coronavirus in der Arbeitswelt

Coronavirus in der Arbeitswelt – was können und müssen Sie jetzt als Arbeitgeber tun?

Das „Coronavirus“ hat seinen Eingang bereits massiv im Wirtschafts- und im Arbeitsleben gefunden. Aus Angst vor einer Coronavirus-Epidemie und den einhergehenden wirtschaftlichen Folgen, sind die Kurse an den Börsen drastisch gefallen. Zahlreiche Unternehmen sehen sich neuen Herausforderungen gegenüber und versuchen durch die verschiedensten Maßnahmen Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern zu übernehmen. Aber was davon ist überhaupt rechtlich zulässig? Wir geben Ihnen nachfolgend einen kurzen Überblick über die Do`s and Dont`s.

1. Darf ich als Arbeitgeber Reisen in Risikogebiete untersagen?

Ja, bei Geschäftsreisen. Nein, bei Urlaubsreisen. Bei Geschäftsreisen darf der Arbeitgeber sogar das Verbot auf andere Länder ausweiten und zugleich Geschäftsreisen außerhalb des Risikogebietes anordnen.

Im Hinblick auf den Urlaub des Mitarbeiters darf der Arbeitgeber den bereits genehmigten Urlaub nicht zurücknehmen, geschweige denn, den Mitarbeiter aus seinem Urlaub zurückholen. Allein die Gefahr einer Infektion stellt keinen Notfall dar, welchen den Arbeitgeber zu einer solchen Handlung berechtigen würde.

2. Habe ich als Arbeitgeber also keine Handlungsmöglichkeit, wenn mein Mitarbeiter Reisen in eines der Risikogebiete bzw. in Gebiete mit Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes unternimmt?

Doch haben Sie!

Der Arbeitgeber hat ein Befragungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer, d.h. er darf ihn fragen, ob er sich in einem Risikogebiet bzw. in einem Gebiet mit Reisewarnungen aufgehalten hat. Diese Frage hat der Mitarbeiter wahrheitsgemäß mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten. Sagt der Mitarbeiter die Unwahrheit, dann ist dies ein Grund für eine Abmahnung.

3. Wie habe ich mich als Arbeitgeber gegenüber rückkehrenden oder erkrankten Mitarbeitern zu verhalten? Welche Maßnahmen kann ich ergreifen? Was ist zu beachten?

Die Faustregel des Robert-Koch-Instituts im Umgang mit Rückkehren – egal ob von Geschäftsreisen oder privaten Urlaubsreisen – ist: „Eindämmen, Eindämmen, Eindämmen“ - d.h. Unterbrechung der Infektionsketten durch „Separierung“.

Seite 1 von 3

BEI FRAGEN WENDEN SIE SICH BITTE AN:



Dr. Nina Bogenschütz
nina.bogenschuetz@actlegal-act.com



Dr. Stephan Schwilden, MBA
stephan.schwilden@actlegal-act.com

LEGALNEWS

Coronavirus in der Arbeitswelt

Danach gilt:

- Der Arbeitgeber sollte eine Quarantäne während der Inkubationszeit – von derzeit 14- Tagen – für jeden Rückkehrer – unabhängig aus welchem Land – anordnen und jeglichen Kunden- und Geschäftskontakt untersagen;
- Der Arbeitgeber sollte den Mitarbeiter auffordern ihm mitzuteilen, ob er im Kontakt mit infizierten Personen steht oder gestanden hat und für diesen Fall ebenfalls Quarantäne anordnen;
- Der Arbeitgeber hat mittels E-Mail, Rundschreiben oder auf anderem Wege über die Entwicklungen und Empfehlungen der WHO, Robert-Koch-Instituts, Gesundheitsministerium und dem örtlichen Gesundheitsamt zu informieren;
- Hygiene ist das A und O. Arbeitgeber sollten Desinfektionsmittel zur Verfügung stellen, insbesondere im Eingangsbereich sowie auf den Toiletten. Zudem auf ein häufiges und gründliches Händewaschen und Desinfizieren der Hände, Nießen in ein Taschentuch oder Armbeuge, Vermeidung von Händeschütteln und weiteren Personenkontakt hinweisen.

4. Umgang mit Krankheitsverdächtigen oder Erkrankten

Krankheitsverdächtige gelten nicht als krank. Sind diese auf-

grund eines Tätigkeitsverbotes oder wegen behördlicher Quarantäne an dem Erscheinen zur Arbeit verhindert, können sie dennoch von zu Hause aus arbeiten oder durch eine etwaige Ersatztätigkeit ihre Arbeit weiterhin erbringen. Dabei gilt für die Arbeitgeber, weiterhin den Arbeitslohn zu zahlen.

Ist eine Ersatztätigkeit oder die Home-Office-Arbeit nicht möglich, so zahlt der Arbeitgeber trotzdem für die ersten sechs Wochen Arbeitslohn, sog. Verdienstausfall, welchen er von den Behörden auf Antrag erstattet bekommen kann.

Erkrankte Mitarbeiter müssen nicht arbeiten und erhalten – wie bekannt – Entgeltfortzahlung, es sei denn, der Mitarbeiter hat die Erkrankung zu verschulden. Ein solches Verschulden könnte gegeben sein, wenn der Mitarbeiter trotz der Reise- warnungen des Auswärtigen Amtes in ein betroffenes Land oder in ein Risikogebiet reist und sich dort infiziert.

Der Arbeitgeber kann den Mitarbeiter zur Erkrankung an dem Coronavirus befragen, sofern bereits Vorfälle in seinem Unternehmen vorliegen oder ein erhöhtes Risiko dafür besteht.

Seite 2 von 3

BEI FRAGEN WENDEN SIE SICH BITTE AN:



Dr. Nina Bogenschütz
nina.bogenschuetz@actlegal-act.com



Dr. Stephan Schwilden, MBA
stephan.schwilden@actlegal-act.com

LEGALNEWS

Coronavirus in der Arbeitswelt

5. Weiterarbeiten im Home-Office?

Ja, bei Mitarbeitern, die unter Quarantäne stehen, die einem Tätigkeitsverbot unterliegen oder auch für Fälle, in denen das Unternehmen eine erhöhte Gefahrenquelle darstellt. Home-Office ist einseitig durch den Arbeitgeber anzuordnen,

- sofern die geschuldete Tätigkeit des Mitarbeiters überhaupt von zu Hause aus erbringbar ist,
- in dem Unternehmen arbeitsvertragliche oder betriebliche Home-Office-Regelungen bestehen,
- der Mitarbeiter über die erforderliche technische Ausstattung verfügt und
- es den datenschutzrechtlichen Anforderungen entspricht.

Der Arbeitgeber kann einseitig kein Home-Office anordnen, wenn eines der Kriterien fehlt. In diesem Fall bleibt dem Arbeitgeber nichts anderes übrig als in den sauren Apfel zu beißen und den Mitarbeiter gegen Entgelt von seiner Arbeitspflicht freizustellen.

6. Wann habe ich als Arbeitgeber den Betriebsrat mit einzubeziehen?

Grundsätzlich gilt: Bei rein informatorischen Schreiben brauchen Sie den Betriebsrat nicht einzubeziehen. Jedoch empfeh-

len wir, den Betriebsrat über Ihr Vorhaben zu unterrichten.

Beinhaltet das Schreiben jedoch konkrete Anweisungen über bestimmte Regelungen oder Verhaltensweisen, können diese Anweisungen je nach Regelungsgegenstand, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats betreffen. Angesichts der derzeitigen Entwicklung des Virus, sollten Sie dabei folgende Konstellationen im Auge behalten:

- Bei Einführung des Tragens von Schutzkleidung im Unternehmen, einschließlich Gesichtsmasken und Handschuhen;
- Fiebermessung bei Einlasskontrolle in das Unternehmen;
- Einführung von Hygienerichtlinien;
- Einführung Home-Office;
- Anordnung von Kurzarbeit oder Verlängerung der Arbeitszeit;
- Bei der Auswahl von mehreren zur Verfügung stehenden Gesundheitsmaßnahmen

Schlussendlich bleibt es abzuwarten, ob das Virus die gleichen Ausmaße in Deutschland wie in anderen Ländern annimmt. Um den arbeitsrechtlichen Aspekten weiterhin zu genügen, empfehlen wir, die Angaben des Robert-Koch-Instituts ständig im Blick zu halten, um geeignete Maßnahmen in Ihrem Unternehmen zu ergreifen, bzw. anzupassen.

Seite 3 von 3

BEI FRAGEN WENDEN SIE SICH BITTE AN:



Dr. Nina Bogenschütz
nina.bogenschuetz@actlegal-act.com



Dr. Stephan Schwilden, MBA
stephan.schwilden@actlegal-act.com