

Auf einen Blick – Corona am Arbeitsplatz

von Cornelia Mönning, Aachen



Maske und mehr! Betriebliches Coronamanagement

» Müssen Beschäftigte ggü. den Arbeitgebern ihre Corona Erkrankung anzeigen?

« **Nein**; es sind nur die Arbeitsunfähigkeit an sich und deren Dauer mitzuteilen. Grundsätzlich müssen Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber im Falle einer Erkrankung keine Diagnosen oder Krankheitssymptome offenbaren. Gegebenenfalls erforderliche Informationen des Arbeitgebers übernimmt das Gesundheitsamt im Rahmen der Quarantäneveranlassung. Aber es bestehen Rücksichtnahmepflichten der Beschäftigten, deshalb ist konkrete Anzeige unabhängig von der behördlichen Meldepflicht der Ärzte gegenüber den Gesundheitsämtern wichtig. Erhält der Arbeitgeber

Kenntnis über die Ansteckung einer/eines Beschäftigten, gilt es, deren/dessen Identität soweit es geht zu schützen, um einer Stigmatisierung von Betroffenen vorzubeugen.

§§ 5 EFZG, 241 Abs. 2 BGB, 15,16 ArbSchG; SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel Ziffer 5.5., Fassung v. 20.08.2020

» Darf der Arbeitgeber Fragen in Bezug auf eine mögliche Corona-Infektion stellen“?

« Zulässig ist die Frage, ob die Beschäftigten Kontakt zu einer erkrankten Person hatten oder in sog. Risikogebieten waren, ohne den konkreten Ort zu erfragen.

§§ 618 BGB, 3 ArbSchG

» Dürfen die Antworten der Beschäftigten aufgeschrieben und verwertet werden?

« **Ja**: Arbeitgeber sind auf Grund ihrer Fürsorgepflicht und nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die betriebliche Sicherheit und Gesundheit der Belegschaft zu gewährleisten. Hiervon ist auch die Pflicht des Arbeitgebers umfasst, dafür zu sorgen, die anderen Beschäftigten vor einer Infektion durch eine erkrankte Person zu schützen. Für diesen Zweck ist es datenschutzrechtlich zulässig, Informationen darüber zu erheben, zu welchen Personen der erkrankte Mitarbeiter Kontakt hatte und diese Daten zum Zweck der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu verarbeiten.

Art. 6 I Buchst. c, 9 I Buchst. b DSGVO i.V.m §§ 26 III 1, 22 I Nr. 1 Buchst. b BDSG, https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/IN/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html

» Dürfen Arbeitgeber Gesundheitstest vor dem Zutritt zum Betrieb durchführen?

« **Nein**; das ginge über das gesetzliche Weisungsrecht des Arbeitgebers hinaus.

§ 106 GewO

» Können die Beschäftigten die Arbeit verweigern, wenn der Arbeitgeber keine Hygiene- und/ oder Vorsichtsmaßnahmen ergreift?

« **Ja**; der Arbeitgeber hat die Arbeitsräume so einzurichten, dass für die Arbeitnehmer keine Gefahr für Leben und Gesundheit besteht. Erfüllt der Arbeitgeber diese Pflicht nicht, darf der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung grds. nach § 273 I BGB zurückhalten. Der Entgeltanspruch bleibt

nach § 615 S. 1 BGB bestehen. GGf. ist der Arbeitgeber neben der Entgeltzahlung zum Schadenersatz verpflichtet. Ist die Leistungsverweigerung allerdings unbegründet, kann eine Abmahnung oder Kündigung wegen Arbeitsverweigerung legitim sein!

§§ 618, 273 Abs. 1, 615, 842-846 BGB,

» **Was kann/muss der Arbeitgeber tun, wenn Beschäftigte sich weigern, die von ihm bestimmten Vorsichtsmaßnahmen (Abstand halten, Hände waschen und desinfizieren, Mund-Nasen-Schutz tragen) einzuhalten?**

« Auch die Beschäftigten sind verpflichtet, die Bestimmungen des Arbeitsschutzes einzuhalten. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten zunächst nachweislich aufzufordern, die im Betrieb kommunizierten Vorsichtsmaßnahmen (z.B. Maske tragen, Hände waschen, Fenster öffnen) einzuhalten. Hält die Verweigerung an, darf der Arbeitgeber diesen Beschäftigten nicht weiterarbeiten lassen, sondern kann ihn, zum Schutz der anderen Beschäftigten, befristet und unbezahlt freustellen. Darüberhinaus kann der Beschäftigte abgemahnt und ggf. im Wiederholungsfall auch gekündigt werden.

§§15f. ArbSchG, 1 KschG

» **Kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden, wenn der/die Beschäftigte gegen Corona-Vorschriften verstößt?**

« **Das kommt darauf an:** Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften können mit (fristloser) Kündigung geahndet werden, wenn der Einzelfall ergibt, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht, auch nicht nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist; bei kürzerer Kündigungsfrist ist eventuell die ordentliche Kündigung das mildere Mittel, die Abmahnung ist ratsam, wenn dadurch eine sofortige (!) Verhaltensänderung bei dem/ der

Beschäftigten zu erwarten ist, da andere Beschäftigte zu schützen sind.

§§ 626 BGB, 1 KschG

» **Können die Beschäftigten die Arbeit verweigern, wenn es Beschäftigte gibt, die an Corona erkrankt sind?**

« **Das kommt darauf an:** Ein Leistungsverweigerungsrecht besteht nur, wenn für den Beschäftigten am Arbeitsplatz eine erhebliche Gefahr für seine Gesundheit und sein Leben besteht, weil der Arbeitgeber seine Schutzpflichten nicht erfüllt.

§§ 618, 273 BGB

» **Können Arbeitgeber die Beschäftigten zur Impfung zwingen, z.B. um Kosten für Hygiene- und Vorsichtsmaßnahmen sparen zu können?**

« **Nein;** das verstieße gegen das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit, solange kein Gesetz die Impfpflicht regelt.

Art. 2 Abs 2 GG

» **Müssen Beschäftigte im Betrieb zur Arbeit erscheinen, wenn sie wegen einer Erkrankung oder Schließung der Schule/Kindertagesstätte ihre Kinder beaufsichtigen müssen und kein Homeoffice möglich ist?**

« **Nein;** können Beschäftigte nicht zur Arbeit erscheinen, weil Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zu Hause von ihnen betreut werden müssen, können sie die Arbeitsleistung verweigern und haben Anspruch auf (zumindest unentgeltliche) Freistellung ohne Anrechnung auf den Urlaub.

§ 275 Abs 2 BGB, § 45 SGB V

» **Welche Entgeltansprüche bestehen, wenn Beschäftigte wegen der Erkrankung oder Schließung der**

Schule/Kindertagesstätte ihre Kinder beaufsichtigen müssen und kein Homeoffice möglich ist?

« Bei der Erkrankung der Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, besteht Anspruch auf Zahlung von Krankengeld durch die Krankenkasse; ggf. kann ein Entgeltanspruch (für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit) gegen den Arbeitgeber bestehen, falls die gesetzliche Norm nicht in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag wirksam abbedungen wurde. Wenn Schule oder Kita geschlossen werden, entsteht Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz.

§§ 45 SGB V, 616, 307 Abs 1 und 2 BGB; § 56 Abs 1 a IfSG

» **Haben Beschäftigte Anspruch, ihre Tätigkeit im Homeoffice erbringen zu dürfen?**

« **Nein;** es gibt keinen allgemeinen gesetzlichen Anspruch (Rechtsanspruch), die Arbeit auch zu Hause erledigen zu dürfen, gesetzliche Änderungen werden aber diskutiert.

§ 1 Abs. 3 und § 2 Abs 7 ArbStättV, SARS-CoV-2- Arbeitsschutzregel, Fassung v. 20.08.2020

Aber; wenn die konkrete Arbeit zu Hause erledigt werden kann, kann der Arbeitgeber ggf. im Einzelfall (z.B. bei besonders gefährdeten Beschäftigten) verpflichtet sein (Rücksichtnahme- und Schutzpflicht), die Erledigung der Arbeit an einem Ort außerhalb des Betriebes zu erlauben.

§§ 241 Abs 2, 618 BGB, SARS-CoV-2- Arbeitsschutzregel, Fassung v. 20.08.2020

» **Haben Beschäftigte Anspruch auf technische Ausstattung, wenn Homeoffice vom Arbeitgeber angeordnet ist?**

« **Ja;** auch für Arbeiten im Homeoffice gelten das ArbSchG und das Arbeitszeitgesetz. Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeit sollen getroffen werden. Beschäftigte sind im Hinblick auf einzuhaltende Arbeitszeiten,

Arbeitspausen, darüber notwendige Dokumentation, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung der Arbeitsmittel, zum Beispiel korrekte Bildschirmposition, möglichst separate Tastatur und Maus, richtige und wechselnde Sitzhaltung und Bewegungspausen zu unterweisen. Der Arbeitgeber muss durch geeignete Arbeitsorganisation sicherstellen, dass Beschäftigte, denen entsprechende technische Möglichkeiten für das Homeoffice im Moment nicht zur Verfügung stehen, ihre Arbeitsaufgaben erfüllen können und ausreichend Zugang zu betrieblicher Kommunikation und Informationen haben.

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (Ziffer 4.2.4, Fassung 20.8.2020)

» Müssen Beschäftigte während der Kurzarbeit Fragen des Arbeitgebers und/oder anderer Beschäftigter beantworten?

« **Das kommt darauf an:** Während der vereinbarten Kurzarbeit werden die Hauptleistungspflichten (Arbeitsleistung, Entgeltzahlung) aus dem AV im gleichen Verhältnis herabgesetzt, ggf. sogar auf Null. Während des Arbeitsausfalles sind keine Arbeitsleistungen zu erbringen. Müssen entgegen der Prognose, dass der Arbeitsausfall zu 100 % der vereinbarten Arbeitszeit eintritt, Arbeitsaufgaben erledigt werden, kann der Arbeitgeber die Kurzarbeit vorzeitig beenden und den Arbeitnehmer zur Erledigung dieser Aufgaben auffordern. Hierbei sind evtl. die in der Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag vereinbarten Ankündigungsfristen zur vorzeitigen Rückkehr zum Arbeitsplatz zu beachten. Muss während der vereinbarten Kurzarbeit kurzzeitig gearbeitet werden, ohne die Kurzarbeit vorzeitig zu beenden, ist die erbrachte Arbeitszeit zu dokumentieren und ggü. der BfA als solche abzurechnen. Für diese Zeit hat der Beschäftigte Anspruch auf volles Entgelt und keinen Anspruch auf KuG. Der Arbeitgeber haftet für die ggf. durch falsche Angaben entstandene unberechtigte Gewährung von KuG. Die Bundes-

agentur kann einen Schadersatzanspruch geltend machen. Es ist zudem strafbar, wenn Kurzarbeit gemeldet wird, die Beschäftigten aber arbeiten oder Urlaub in Anspruch nehmen sollen.

§§ 108 Abs. 3 SGB III, 31 SGB X, 263, 264 StGB

» Wer trägt die Kosten für Mund-Nasen-Bedeckung (MNB), wenn vom Arbeitgeber das Tragen der Masken trotz ausreichendem Sicherheitsabstand verlangt wird?

« **Der Arbeitgeber** hat für den Infektionsschutz geeignete Schutzmaßnahmen einzuleiten. Das sind insbesondere Maßnahmen, um den ungeschützten Kontakt zwischen Personen (auch indirekter Kontakt über Oberflächen) zu vermeiden und die Konzentration der Viren in der Arbeitsumgebung zu verringern. Geeignete Maßnahmen hierfür sind beispielsweise die Einhaltung der Abstandsregel, Arbeiten in festen Teams, die Trennung der Arbeitsbereiche durch technische Maßnahmen, die Nutzung von Fernkontakten, die verstärkte Lüftung, die Isolierung Erkrankter, eine intensivere Oberflächenreinigung und zusätzliche Handhygiene. Soweit arbeitsbedingt die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann und technische Maßnahmen wie Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen nicht umsetzbar sind, müssen die Beschäftigten mindestens MNB zum gegenseitigen Schutz tragen. Entsprechend der Höhe des Infektionsrisikos, das sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergibt, sind FFP2 oder vergleichbare Masken als persönliche Schutzausrüstung erforderlich. Gleiches gilt, wenn in einer Arbeitsgruppe einer der Beteiligten keine MNB tragen kann. Die MNB und ggf. die FFP2-Masken sind vom Arbeitgeber bereitzustellen. Dies gilt erst recht, wenn das Tragen der Masken vom Arbeitgeber trotz ausreichendem Sicherheitsabstand angeregt/verlangt wird.

§§ 3,4 ArbSchG, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (Ziffer 4.1, Fassung 20.8.2020)

» Haben Beschäftigte Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Sie nach dem Weihnachtsurlaub aus einem Risikogebiet zurückkommen und in Quarantäne müssen?

« **Das kommt darauf an:** Wenn Beschäftigte aus dem Urlaub in einem Risikogebiet zurückkehren, müssen sie sich seit dem 8. 11. 2020 über eine digitale Einreiseanmeldung anmelden und sich sodann in häusliche Quarantäne begeben. Dazu gibt es in den Bundesländern unterschiedliche Vorschriften.

Die Frage der Entschädigung bei Quarantäne hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer wesentlich in ein Risikogebiet gereist ist oder nicht. Der Gesetzgeber hat im November 2020 festgelegt, dass kein Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz besteht, wenn eine vermeidbare Reise in ein bereits bei Abreise eingestuftes Risikogebiet angetreten und dadurch die Quarantäne verursacht wurde.

Wird das vom Arbeitnehmer bereiste Urlaubsland erst nach Reiseantritt zum Risikogebiet erklärt, liegt auf Seiten des Arbeitnehmers kein schuldhaftes Handeln vor. Der Arbeitnehmer hat dann für die Dauer der Quarantäne gegenüber der zuständigen Behörde einen Anspruch auf Entschädigung seines Verdienstausfalls. Hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, während der Quarantäne seine Arbeitsleistung im Homeoffice zu erbringen, bleibt der Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts bestehen.

Drittes Bevölkerungsschutzgesetz vom 18.11.2020, § 56 Abs 1 Satz 3 IfSG



Rechtsanwältin Cornelia Mönning verfügt über mehr als 25-jährige Expertise auf den Gebieten des Arbeitsrechts und des Insolvenzrechts. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Vorbereitung und Begleitung von Betriebsänderungen, Verhandlungen mit den Tarifvertragsparteien und natürlich auch die Vertretung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im arbeitsgerichtlichen Instanzenzug.