

Corona-Virus

FAQ Arbeitsrecht

Antworten auf häufige Fragen zu
Corona-Virus und Arbeitsrecht

Information

Stand: 13. Oktober 2020

vbw

Die bayerische Wirtschaft

Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Antworten auf die häufigsten Fragen zu Corona-Virus und Arbeitsrecht

Die Ausbreitung des Corona-Virus (SARS-CoV-2) wirft viele Fragen auf und sorgt für Verunsicherung.

Unsere FAQ-Liste gibt Antworten auf die häufigsten Fragen, die an unsere Hotline gestellt werden.

Die Publikation wird permanent fortgeschrieben.

Bitte beachten Sie auch unsere FAQ-Listen zu den Themen Prävention, Kurzarbeit sowie Finanzierung und Soforthilfen.

Weitere Services und Informationen rund um die Corona-Pandemie finden Sie in unserem ServiceCenter: www.vbw-bayern.de/corona

Bertram Brossardt
13. Oktober 2020

Wichtige Information

Im Vergleich zur Voraufgabe haben wir folgende Ziffer bearbeitet: 1.4, 1.14, 1.18, 1.20, 2.9, 2.15, 4.1, 4.6, 4.7 und 5.4.

Inhalt

1	Allgemeines	5
1.1	Darf eine betriebsärztliche Untersuchung im Betrieb verpflichtend bzw. zwangsweise angeordnet werden?	5
1.2	Welche betrieblichen/arbeitsrechtlichen Möglichkeiten gibt es, private Reisen in vom Corona-Virus betroffene Länder und Regionen zu unterbinden?	6
1.3	Muss ich die Belegschaft über eine im Unternehmen aufgetretene Corona-Infektion informieren?	6
1.4	Ist die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit nach telefonischer Anamnese möglich?	6
1.5	Darf der Arbeitgeber private Kontaktdaten der Mitarbeiter abfragen, um diese kontaktieren zu können?	7
1.6	Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, wenn Angehörige an einer Infektion erkrankt sind?	7
1.7	Kann ein Mitarbeiter verpflichtet werden bei anderen Unternehmen vor Ort (z. B. Kunden) eine Negativauskunft auszufüllen und zu unterschreiben, in der z. B. abgefragt wird, ob man in einem Risikogebiet war oder Kontakt zu einem Infizierten hatte etc.?	8
1.8	Darf der Arbeitgeber Homeoffice/mobile Arbeit anordnen?	8
1.9	Welche Erleichterungen greifen im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes?	9
1.10	Ein Arbeitnehmer ist nachweislich erkrankt, die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Homeoffice/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?	10
1.11	Ein Arbeitnehmer kehrt aus einem betroffenen Land zurück, jedoch nicht aus einem konkreten Gebiet, für das eine Reisewarnung ausgesprochen bzw. das als Risikogebiet ausgewiesen wurde. Die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Home-Office/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?	10
1.12	Können derzeit Betriebsratssitzungen per Videokonferenz durchgeführt werden?	10
1.13	Kann der Arbeitgeber vorsorglich Betriebsversammlungen absagen?	11

1.14	Sofern eine Betriebsversammlung dennoch im Einvernehmen von Arbeitgeber und Betriebsrat durchgeführt werden soll, müssen die Beschränkungen der Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung berücksichtigt werden?	12
1.15	Dürfen Arbeitnehmer die Arbeitsleistung im Rahmen einer Messe bzw. vergleichbaren Veranstaltung aufgrund einer möglichen Ansteckungsgefahr verweigern?	12
1.16	Dürfen Arbeitnehmer die Bearbeitung von Lieferungen aus Risikogebieten verweigern?	12
1.17	Einige Hochschulen verlängern wegen der Pandemie die vorlesungsfreie Zeit („Semesterferien“). Ist die Beschäftigung von Werkstudenten im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Privilegien während der Verlängerung mit mehr als 20 Wochenstunden möglich?	13
1.18	Gibt es besondere Vorgaben für Schwangere im Betrieb?	13
1.19	Kann einem Mitarbeiter eine Nebentätigkeit verwehrt werden, weil die Besorgnis besteht, dass er sich dabei mit dem Corona-Virus infizieren könnte?	14
1.20	Stammarbeitnehmer sind wegen der Corona-Krise nicht ausgelastet. Können sie ggf. an andere Unternehmen mit erhöhtem Arbeitskräftebedarf überlassen werden?	14
2	Arbeitsausfälle / Freistellungen	16
2.1	Es kommt zu Arbeitsausfällen, weil ein anderes Unternehmen (Kunde, Zulieferer etc.) pandemiebedingt schließt. Wie kann der Arbeitgeber reagieren?	16
2.2	Wann darf der Betrieb Arbeitnehmer nach Hause schicken?	16
2.3	Dürfen Zeitkonten für eine Freistellung im Pandemiefall abgebaut werden?	17
2.4	Können Mitarbeiter im Pandemiefall auf einseitige Anordnung des Arbeitgebers in den Urlaub geschickt werden?	17
2.5	Ist der Resturlaub des Jahres 2019 zum 31. März 2020 verfallen?	18
2.6	Können Arbeitnehmer einseitig bereits genehmigten Urlaub verschieben?	18
2.7	Welche Auswirkung hat eine Freistellung auf die Lohnfortzahlung?	18
2.8	Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter vorsorglich während der möglichen Inkubationszeit widerruflich bezahlt freistellen würde: Müsste dann nur das Grundentgelt weitergezahlt werden oder auch Schichtzuschläge?	19

2.9	Ein Mitarbeiter muss in Deutschland in staatlich angeordnete Quarantäne oder muss behördlich angeordnet zuhause bleiben. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?	20
2.10	Ein Mitarbeiter muss nach seiner Rückkehr aus dem Ausland in Quarantäne. Wie ist dieser Fall geregelt?	20
2.11	Quarantäne am Urlaubsort. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?	20
2.12	Mitarbeiter mit Wohnort im grenznahen Ausland pendeln täglich zum Betrieb in Deutschland. Was passiert, wenn die Grenzen geschlossen werden?	20
2.13	Behördlicherseits wird die Schließung des gesamten Betriebs bzw. eines Betriebsteils angeordnet. Was gilt bezüglich der Gehaltszahlungen?	21
2.14	Der Mitarbeiter kann seine Arbeitsleistung nicht erbringen, weil eine Messe bzw. Veranstaltung, die er besuchen sollte, behördlicherseits abgesagt wurde. Erhält er trotzdem sein Entgelt?	21
2.15	Auszubildende haben zeitweise keine Berufsschule – kann der Arbeitgeber sie auffordern, stattdessen im Betrieb zu erscheinen?	21
2.16	Viele Mitarbeiter fallen aus, wegen Betreuungsgpässen oder Quarantäne. Kann von den anderen Mitarbeitern verlangt werden mehr zu arbeiten?	22
3.1	Können Mitarbeiter bei Betreuungsgpässen durch Schul- und Kita-Schließungen zuhause bleiben?	23
3.2	Erhalten Mitarbeiter, die wegen der Schließungen der Arbeit fernbleiben dürfen, weiterhin ihr Arbeitsentgelt?	24
3.3	Was gilt für Auszubildende?	24
3.4	Gibt es Entschädigungsansprüche der Eltern gegen den Staat?	25
4	Reisen und Auslandseinsätze	26
4.1	Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die aus einem vom Corona-Virus betroffenen Land oder einer betroffenen Region zurückkehren?	26
4.2	Was ist der Unterschied zwischen der Definition Risikogebiet und Gebieten mit Reisewarnung?	26
4.3	Darf ich fragen, ob ein Mitarbeiter in einem betroffenen Gebiet im Urlaub war?	27
4.4	Wer trägt die Kosten einer stornierten Reise?	27

4.5	Wie gehe ich mit Arbeitnehmern um, die von dem Einsatz in einem Betrieb mit nachgewiesenem Corona-Virus-Fall zurückkehren?	28
4.6	Darf ein Arbeitnehmer auf Dienstreise in ein betroffenes Gebiet geschickt werden?	28
4.7	Ein Mitarbeiter kehrt aus einem innerdeutschen Risikogebiet zurück. Was ist zu beachten?	28
5	Ausgangssperren und weitere Maßnahmen	30
5.1	Wie können meine Mitarbeiter darlegen, dass sie aus beruflichen Gründen unterwegs sind, wenn sie kontrolliert werden?	30
5.2	Muss eine Arbeitgeberbestätigung für Ausgangssperren im Original unterschrieben oder ggf. sogar gestempelt sein?	30
5.3	Wenn ein Arbeitgeber jetzt Arbeitnehmern eine Bestätigung für Ausgangssperren ausstellt, können daraus Nachteile entstehen, wenn er sich demnächst zur Einführung von Kurzarbeit entscheidet?	30
5.4	Was gilt bezüglich des Betriebes von Kantinen?	30
	Ansprechpartner / Impressum	33

1 Allgemeines

1.1 Darf eine betriebsärztliche Untersuchung im Betrieb verpflichtend bzw. zwangsweise angeordnet werden?

Der Arbeitgeber kann eine betriebsärztliche Untersuchung eines Mitarbeiters anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat. Ein solches Interesse muss das Selbstbestimmungsrecht und die körperliche Unversehrtheit des Mitarbeiters stets überwiegen. Dies ist anhand einer umfassenden Abwägung aller maßgeblichen Umstände des Einzelfalles zu prüfen.

So kann das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an der betriebsärztlichen Untersuchung die geschützten Interessen des Arbeitnehmers überwiegen, wenn der Arbeitnehmer besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war. Davon kann ggf. ausgegangen werden, wenn sich der Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region aufgehalten hat, für die eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen bzw. die vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft worden und der Arbeitnehmer an Orten mit erhöhtem Reise- und Publikumsverkehr wie Flughäfen und Bahnhöfen zugegen war. Das kann auch dann gelten, wenn aufgrund der konkreten Situation am Ort der Reise ein deutlich erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht und die in Rede stehende Erkrankung sich durch ein besonders hohes Ansteckungsrisiko auszeichnet.

Die Zulässigkeit der Anordnung zur Durchführung von Reihen- (Fieber-) Tests vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates. Eine pauschale Anordnung zur Durchführung von Fieber-Tests oder der Einsatz von Wärmebildkameras ist aus datenschutzrechtlichen Gründen unzulässig. Die Maßnahmen sind nicht verhältnismäßig, da sie zur Erreichung des Zwecks nicht geeignet sind (erhöhte Temperatur muss nicht von Corona kommen, viele Infizierte haben gar kein Fieber) und mildere Mittel existieren (Homeoffice, Abstands- und Hygieneregeln etc.). Die Einwilligung der Mitarbeiter in solche Maßnahmen ist mangels Freiwilligkeit unwirksam. Etwas anderes kann gelten, sobald die erste Infizierung im jeweiligen Betrieb aufgetreten ist. Letztlich hängt die jeweilige Anordnung von maßgeblichen Umständen des Einzelfalles ab.

Bei der Einwilligung in Corona-Schnelltests muss hinsichtlich der Freiwilligkeit die Art des Tests berücksichtigt werden: Soll der Test eine akute Infektion nachweisen, liegt keine Freiwilligkeit vor. Anders kann die Abwägung ausfallen, wenn die Immunität getestet wird, da das Ergebnis einen Vorteil für den Arbeitnehmer darstellt.

1.2 Welche betrieblichen/arbeitsrechtlichen Möglichkeiten gibt es, private Reisen in vom Corona-Virus betroffene Länder und Regionen zu unterbinden?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber keinen Einfluss auf außerdienstliche Reisen nehmen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer allgemein in Länder reist, in denen das Corona-Virus auftritt. Etwas anderes gilt allerdings, wenn der Arbeitnehmer in konkrete Regionen reist, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier:

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>.

Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Tritt der Arbeitnehmer eine Reise in eine Region, für die eine Reisewarnung vorliegt, wesentlich trotz Kenntnis der Reisewarnung an und kann er im Anschluss seine Arbeitsleistung nicht vertragsgemäß erbringen, kann ihn der Arbeitgeber zumindest abmahnen.

Zur Urlaubsrückkehr aus Risikogebieten siehe auch Ziffern 2.10 und 4.

1.3 Muss ich die Belegschaft über eine im Unternehmen aufgetretene Corona-Infektion informieren?

Zumindest die Arbeitnehmer, die potenziell Kontakt mit dem erkrankten Arbeitnehmer hatten bzw. potenziell Kontakt mit einem Arbeitnehmer hatten, der wiederum Kontakt zu dem erkrankten Arbeitnehmer hatte, sollten informiert werden. Ggf. kann es deshalb zweckmäßig sein, alle Arbeitnehmer am Standort zu informieren. Die Information sollte ohne konkrete Namensnennung des Infizierten erfolgen, wenn die Identität des Infizierten nicht ausnahmsweise im Einzelfall für die konkreten Maßnahmen erforderlich ist.

Praxishinweis: Da ohnehin damit zu rechnen ist, dass die entsprechende Information rasch die Runde machen wird (ggf. auch über Medien), sollte das Unternehmen alleine schon aus Kommunikationsgründen und nicht unbedingt aus rechtlichen Erwägungen eine frühzeitige und offene Informationspolitik in Betracht zu ziehen.

1.4 Ist die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit nach telefonischer Anamnese möglich?

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat am 17. September 2020 einen Grundlagenbeschluss gefasst und darin festgelegt, welche Ausnahmeregelungen in Kraft gesetzt werden können, wenn es in einzelnen Regionen wieder zu steigenden Infektionszahlen durch das Corona-Virus kommt.

Allgemeines

Zu den im Beschluss vorgesehenen möglichen Ausnahmeregelungen zählt auch die bereits für das Frühjahr 2020 befristet geltende Änderung der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie, wonach die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nach telefonischer Anamnese für einen Zeitraum von bis zu sieben Tagen möglich ist.

Bei Versicherten mit Erkrankungen der oberen Atemwege ohne schwere Symptomatik darf die Arbeitsunfähigkeit für einen Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen auch nach telefonischer Anamnese und zwar im Wege der persönlichen ärztlichen Überzeugung vom Zustand des Versicherten durch eingehende telefonische Befragung erfolgen. Das Fortdauern der Arbeitsunfähigkeit kann im Wege der telefonischen Anamnese einmalig für einen weiteren Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen festgestellt werden.

Die Ausnahmeregelung soll gelten, wenn entweder der Arzt seinen Sitz in einem Gebiet hat, für das der Ausnahmebeschluss gilt oder wenn der Wohnort des Versicherten sich innerhalb eines dieser Gebiete befindet.

Die Ausnahmeregelungen können räumlich begrenzt und zeitlich befristet durch einen gesonderten Beschluss des G-BA kurzfristig in Kraft gesetzt werden. Einen Antrag auf Ausnahmen von Rechtsnormen aufgrund von regionalen Beschränkungskonzepten können die betroffene Gebietskörperschaft des zuständigen Landes, die unparteiischen Mitglieder des G-BA, die Trägerorganisationen oder die anerkannten Patientenorganisationen stellen.

1.5 Darf der Arbeitgeber private Kontaktdaten der Mitarbeiter abfragen, um diese kontaktieren zu können?

Ja, dies ist möglich, um beispielsweise über Betriebsschließungen jeden Mitarbeiter kurzfristig informieren zu können. Wichtig ist, dass die Datenerhebung für einen konkreten festgelegten Zweck erfolgt, die Daten nur hierfür verwendet und nach Ende der Pandemie gelöscht werden.

Eine Pflicht zur Nennung einer privaten Kontaktmöglichkeit besteht für die Beschäftigten allerdings nicht.

1.6 Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, wenn Angehörige an einer Infektion erkrankt sind?

Die Begründung einer Hinweispflicht setzt voraus, dass der Arbeitnehmer eine Gefahr für Leben oder Gesundheit mit Auswirkungen auf Dritte im Arbeitsverhältnis (Kollegen, Kunden) darstellt. Maßgeblich ist, inwieweit der Arbeitnehmer in räumlicher Nähe zu einer mit dem Corona-Virus infizierten Person stand.

Die arbeitsvertragliche Hinweispflicht besteht, sofern der Arbeitnehmer die Voraussetzungen einer Kontaktperson erfüllt, ohne dass das zuständige Gesundheitsamt Quarantäne angeordnet hat. Die häusliche Quarantäne wird grundsätzlich durch das Gesundheitsamt

für die maximale Dauer der Inkubationszeit (14 Tage) angeordnet, sobald der Arbeitnehmer als Kontaktperson gilt.

Unterschieden wird zwischen Kontaktpersonen mit „höherem“ und „geringerem Infektionsrisiko“. Nähere Informationen stellt das Robert Koch-Institut zur Verfügung: www.rki.de/DE/Content/InfAZ/M/MERS_Corona-Virus/MERS-CoV_Management_Kontaktpersonen.html

1.7 Kann ein Mitarbeiter verpflichtet werden bei anderen Unternehmen vor Ort (z. B. Kunden) eine Negativauskunft auszufüllen und zu unterschreiben, in der z. B. abgefragt wird, ob man in einem Risikogebiet war oder Kontakt zu einem Infizierten hatte etc.?

Grundsätzlich geht es hier um eine Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Kunden. Der Arbeitnehmer hat keine Rechtsbeziehung zum Kunden und kann unseres Erachtens auch nicht gezwungen werden, eine einzugehen. Ob und inwieweit entsprechende Auskunftsrechte des Kunden gegen den Arbeitgeber bestehen, ist nach deren zivilrechtlicher Beziehung zu beurteilen (hierzu können wir als Arbeitgeberverband leider nicht beraten). Der Arbeitgeber kann dann ggf. beim Arbeitnehmer zumindest Negativeinkünfte einholen (abstrakte Abfrage, z. B. ob der Mitarbeiter in Risikogebieten war, die mit ja oder nein zu beantworten ist, o. ä.). Bei kollektivem Bezug bestünde bei solchen Abfragen wohl auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 1 bzw. 7 BetrVG. Diese Negativauskünfte kann der Arbeitgeber dann ggf. an den Kunden weitergeben, bzw. auch den Arbeitnehmer beauftragen, solche Auskünfte im Namen des Arbeitgebers an den Kunden weiterzugeben. Gibt der Arbeitgeber die Negativauskunft an den Kunden weiter, ist dies datenschutzrechtlich vom berechtigten Interesse gem. Art. 6 Abs. 1 S.1 lit. f) DSGVO gedeckt.

1.8 Darf der Arbeitgeber Homeoffice/mobile Arbeit anordnen?

Zunächst richtet sich die Frage, inwieweit der Arbeitgeber einseitig Homeoffice oder mobile Arbeit anordnen darf, nach den ggf. individualvertraglich bzw. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung hierzu getroffenen Regelungen.

Im Pandemiefall darf der Arbeitgeber nach unserer Einschätzung auch bei vertraglich festgelegtem Arbeitsort im Rahmen seines Direktions- und Weisungsrechtes vorübergehend die Arbeitsleistung von einem anderen Arbeitsort anordnen, soweit dies zur Abwehr konkreter Gefahren erforderlich und geeignet ist und ansonsten die entsprechenden organisatorischen Voraussetzungen gegeben sind. Dies wird zumindest dann zu bejahen sein, wenn im Betrieb konkrete Corona-Fälle bzw. Verdachtsfälle aufgetreten sind. Der Anordnung der Arbeitsleistung von der eigenen Wohnung aus könnte der Arbeitnehmer aber ggf. mit dem Argument entgegentreten, dass der Arbeitgeber in sein Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung eingreife.

Ggf. kann in der Anordnung von Homeoffice/mobiler Arbeit eine nach § 99 BetrVG mitbestimmungspflichtige Versetzung vorliegen, auch wenn vier Wochen nicht überschritten werden. Dabei kommt es auch darauf an, ob der Mitarbeiter bisher schon in einem gewissen Umfang im Homeoffice oder mobil tätig war.

Auch im Homeoffice müssen personenbezogene Daten geschützt werden, empfohlen sind folgende Regeln und Maßnahmen:

- Benutzung von vom Arbeitgeber bereitgestellter Hard- und Software
- Kein Speichern von Daten auf privaten Geräten oder USB-Sticks
- Zugriff auf IT-Infrastruktur des Arbeitgebers
- Ausdruck von Dokumenten vermeiden, datenschutzkonforme Vernichtung von Dokumenten
- Zugriff von Dritten unterbinden
- Bei Datenschutzpanne betrieblichen Datenschutzbeauftragten informieren, ggf. Meldung an Aufsichtsbehörde

1.9 Welche Erleichterungen greifen im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes?

Schon ab dem 18. März 2020 galten in Bayern gleichlautende Allgemeinverfügungen der Bezirksregierungen, die Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ermöglichten. Seit dem 08. April 2020 griff zusätzlich auch eine entsprechende Bundesverordnung. Beide Sonderregelungen waren bis zum 30. Juni 2020 begrenzt und wurden nicht verlängert. Der vor dem 30. Juni 2020 nach der Bundesverordnung verlängerte Ausgleichszeitraum für Sonntagsarbeit kann aber noch bis zum 31. Juli 2020 genutzt werden.

Ab dem 01. Juli 2020 kommen auch im Kontext der Corona-Pandemie nur noch die allgemeinen Ausnahmen des Arbeitszeitgesetzes in Betracht. Dabei können folgende Ausnahmeregelungen von besonderer Bedeutung sein:

- § 14 Abs. 1 ArbZG: Ausnahme für vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen. Diese Ausnahme erfasst alle Arbeitszeitgrenzen.
- § 14 Abs. 2 ArbZG: Ausnahme, wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden. Diese Ausnahme greift nicht für das Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung.
- § 10 Abs. 1 ArbZG: Ausnahme vom Verbot der Sonn- und Feiertagsbeschäftigung in bestimmten festgelegten Bereichen, z. B. Rettungsdienste, Krankenhäuser, Pflege etc.

- § 13 Abs. 3 ArbZG: Sonn- und Feiertagsarbeit mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes an bis zu fünf Sonn- und Feiertagen im Jahr, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erfordern.

Die grundlegende Vorgabe, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 48 Stunden innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 6 Monaten (bzw. 24 Wochen) nicht überschreiten darf, gilt aber trotz dieser Ausnahmen.

1.10 Ein Arbeitnehmer ist nachweislich erkrankt, die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Homeoffice/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?

Dem Verlangen ist bei nachgewiesener Erkrankung an dem Corona-Virus solange nachzukommen, bis kein konkretes Ansteckungsrisiko mehr besteht. Dies folgt aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß §§ 618, 619 BGB und arbeitsschutzrechtlichen Erwägungen nach §§ 3 ff. ArbSchG. Eine entfernte theoretische Möglichkeit einer Ansteckung ist nicht ausreichend.

1.11 Ein Arbeitnehmer kehrt aus einem betroffenen Land zurück, jedoch nicht aus einem konkreten Gebiet, für das eine Reisewarnung ausgesprochen bzw. das als Risikogebiet ausgewiesen wurde. Die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Home-Office/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?

Die anderen Mitarbeiter können hier keine Schutzmaßnahmen oder bezahlte Arbeitsfreistellung verlangen. Ggf. kann im gegenseitigen Einverständnis des Arbeitgebers mit den anderen Mitarbeitern eine unbezahlte Freistellung vereinbart werden. Alternativ können diese Mitarbeiter auch vorübergehend einvernehmlich im Homeoffice eingesetzt werden, soweit dies möglich ist.

1.12 Können derzeit Betriebsratssitzungen per Videokonferenz durchgeführt werden?

Mangels entsprechender gesetzlicher Klarstellung war die Zulässigkeit von Betriebsratssitzungen durch Videokonferenz lange Zeit umstritten. Sowohl das Verständnis des Anwesenheitsbegriffs i. S. v. § 33 Abs. 1 S. 1 BetrVG als auch der Nichtöffentlichkeitsgrundsatz nach § 30 S. 4 BetrVG waren Auslöser für juristische Kontroversen. Bereits im März dieses Jahres hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil dazu aufgerufen, die Arbeitsfähigkeit der Be-

etriebsräte in der Covid-19-Krise sicherzustellen. Beschlüsse, die in virtuellen Betriebsrats-sitzungen sowie durch Zuschaltung einzelner Betriebsratsmitglieder gefasst worden sind, sollten wirksam sein.

Dennoch waren Betriebsräte, solange die Zulässigkeit virtueller Betriebsratssitzungen nicht erkennbar von einem gesetzgeberischen Willen getragen ist, mit dem Einsatz moderner Technik zur Abhaltung von Betriebsratssitzungen zurückhaltend, um nicht die Unwirksamkeit von Beschlüssen zu riskieren. Daher wurde am 08. April 2020 von der Bundesregierung eine Formulierungshilfe zur Änderung des BetrVG beschlossen. Am 15. Mai 2020 hat der Bundesrat abschließend über das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung beraten. Teil des Gesetzes sind Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz, die eine Virtualisierung der Betriebsratsarbeit ermöglichen. Die Regelung gilt zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2020 und trat ab Verkündung im Bundesgesetzblatt rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft. Das Gesetz enthält in §129 BetrVG n. F. Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes, durch die eine Teilnahme an Sitzungen betriebsverfassungsrechtlicher Gremien sowie die Beschlussfassung mittels Video- oder Telefonkonferenz zugelassen wird. Dies gilt entsprechend für Einigungsstellen und Wirtschaftsausschüsse. Auch Betriebsversammlungen können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden. Außerdem sieht das Gesetz inhaltsgleiche Regelungen im Sprecherausschussgesetz, im Europäische Betriebsräte-Gesetz, im SE-Beteiligungsgesetz sowie im SCE-Beteiligungsgesetz vor.

1.13 Kann der Arbeitgeber vorsorglich Betriebsversammlungen absagen?

Für die Organisation und Durchführung von Betriebsversammlungen ist der Betriebsrat verantwortlich. Hier sollte ggf. an die Vernunft des Betriebsrates appelliert und eine gemeinsame Lösung gefunden werden.

Wenn der Arbeitgeber allerdings vorsorglich, zur Vermeidung einer Infektionsausbreitung, den gesamten Betrieb für einen bestimmten Zeitraum geschlossen hat, wäre es ein Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wenn der Betriebsrat in diesem Zeitraum dennoch eine Betriebsversammlung durchführen möchte, da dadurch das berechtigte Anliegen des Arbeitgebers konterkariert würde (Natürlich darf sich der Arbeitgeber aber auch nicht gezielt für Betriebsschließungen entscheiden, um eine Betriebsversammlung zu verhindern).

Ist der Betrieb aus anderen Gründen geschlossen (z. B. Kurzarbeit Null, weil zwar keine erhöhte Infektionsgefahr vorliegt, aber die Produktion wegen fehlender Zulieferungen aus China nicht mehr möglich ist), kann der Betriebsrat eine Betriebsversammlung grundsätzlich durchführen.

Im Falle einer konkreten Ansteckungsgefahr wäre auch der Betriebsrat gehalten, auf die Durchführung zu verzichten. Das könnte ggf. auch behördlicherseits durchgesetzt werden.

1.14 Sofern eine Betriebsversammlung dennoch im Einvernehmen von Arbeitgeber und Betriebsrat durchgeführt werden soll, müssen die Beschränkungen der Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung berücksichtigt werden?

Nach unserer Auffassung fallen innerbetrieblich veranlasste Veranstaltungen, wie Betriebsversammlungen nach dem BetrVG nicht unter die Beschränkungen der Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung.

Maßstab bleibt jedoch weiterhin der Arbeitsschutz. Insbesondere sind die erforderlichen Hygiene- und Abstandsvorschriften einzuhalten. Besondere Beachtung sollte der seit April veröffentlichte Arbeitsschutzstandard finden.

Mangels abschließender Aussage der Behörden dazu, ist eine Abstimmung im Vorfeld der Veranstaltung mit dem örtlich zuständigen Gesundheitsamt dringend empfehlenswert.

1.15 Dürfen Arbeitnehmer die Arbeitsleistung im Rahmen einer Messe bzw. vergleichbaren Veranstaltung aufgrund einer möglichen Ansteckungsgefahr verweigern?

Eine Leistungsverweigerung kommt grundsätzlich nur bei einer konkreten Ansteckungsgefahr in Betracht.

Sollte tatsächlich eine konkrete Ansteckungsgefahr vorliegen, wäre auch zu erwarten, dass die Messe bzw. Veranstaltung behördlicherseits untersagt wird. Soweit Messen und Veranstaltungen von staatlicher Seite wieder zugelassen werden, ist davon auszugehen, dass bei Beachtung der Schutz- und Hygienestandards keine konkrete Gefährdung besteht.

Für Messen und Veranstaltungen in betroffenen ausländischen Gebieten gilt Ziffer 4.6.

1.16 Dürfen Arbeitnehmer die Bearbeitung von Lieferungen aus Risikogebieten verweigern?

Aufgrund der bisher ermittelten Übertragungswege und der relativ geringen Umweltstabilität von Coronaviren ist es nach derzeitigem Wissensstand unwahrscheinlich, dass importierte Waren wie importierte Lebensmittel oder Bedarfsgegenstände und Spielwaren, Werkzeuge, Computer, Kleidung oder Schuhe Quelle einer Infektion mit dem neuartigen Corona-Virus sein könnten (vgl. https://www.bfr.bund.de/de/kann_das_neuartige_Corona-Virus_ueber_lebensmittel_und_gegenstaende_uebertragen_werden_-244062.html). Da somit keine Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers besteht, hat dieser auch kein Leistungsverweigerungsrecht.

1.17 Einige Hochschulen verlängern wegen der Pandemie die vorlesungsfreie Zeit („Semesterferien“). Ist die Beschäftigung von Werkstudenten im Rahmen der sozialversicherungsrechtlichen Privilegien während der Verlängerung mit mehr als 20 Wochenstunden möglich?

Für die Anwendung des Werkstudentenprivilegs ist lediglich erforderlich, dass der Student seinem Erscheinungsbild nach auch Student bleibt.

Das Bundessozialgericht sagt dazu: *"Die Beschäftigung ist nur versicherungsfrei, wenn und solange sie neben dem Studium ausgeübt wird, ihm nach Zweck und Dauer untergeordnet ist, mithin das Studium die Hauptsache, die Beschäftigung die Nebensache ist."*

Da es durch die Verlegung des Semesterbeginns zu keiner Kollision mit den studentischen Pflichten kommt, muss man unseres Erachtens auch nicht zwingend auf den formellen Begriff der Semesterferien bzw. vorlesungsfreien Zeit abstellen. Trotz Mehrarbeit bleibt das Studium vordergründig. Dafür spricht auch, dass die 20-Stunden Grenze während der Vorlesungszeit auch keine starre Zeitgrenze ist. An Wochenenden darf problemlos mehr gearbeitet werden.

Soweit die Hochschulen den Betrieb per Fernunterricht wieder aufnehmen, dürften dieselben Vorgaben gelten, wie in der regulären Vorlesungszeit.

Allerdings sollte bei denjenigen, die auch während der Vorlesungszeit beschäftigt werden, darauf geachtet werden, dass die Zeiten der Arbeitszeiterhöhung (mehr als 20 Wochenstunden) im Jahr nicht 26 Wochen überschreiten. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass die Gerichte hiervon im Rahmen der Pandemie abweichen werden.

1.18 Gibt es besondere Vorgaben für Schwangere im Betrieb?

Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales (StMAS) hat ein Informationsblatt für den Umgang mit schwangeren Mitarbeiterinnen in der Corona-Krise vorgelegt. Nähere Informationen dazu finden Sie hier: <https://www.baymevbm.de/baymevbm/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Pr%C3%A4vention/Corona-Verschärfung-des-Mutterschutzes.jsp>

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel gibt zudem in Abschnitt 5.4 die Verfahrensweise zum Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten vor.

1.19 Kann einem Mitarbeiter eine Nebentätigkeit verwehrt werden, weil die Besorgnis besteht, dass er sich dabei mit dem Corona-Virus infizieren könnte?

Grundsätzlich kann einem Mitarbeiter eine Nebentätigkeit nur dann verwehrt bzw. eine erteilte Nebentätigkeitsgenehmigung nur dann widerrufen werden, wenn durch die Nebentätigkeit betriebliche Belange beeinträchtigt werden. Die bloße Wahrscheinlichkeit, mit Corona-Infizierten in Kontakt zu kommen, dürfte hierfür wohl noch nicht ausreichen, auch nicht in Bereichen mit erhöhtem Kontakt zu anderen Menschen.

Etwas anderes könnte gelten, wenn der Mitarbeiter in seiner Nebentätigkeit mit Sicherheit mit Infizierten in Kontakt kommen wird (z. B. auf der Corona-Station eines Krankenhauses) oder wenn in der Nebentätigkeit selbst ein Verstoß gegen staatliche Auflagen zur Eindämmung der Corona-Pandemie vorliegt (z. B. in einem Betrieb der eigentlich aufgrund staatlicher Anordnung geschlossen sein müsste).

1.20 Stamarbeitnehmer sind wegen der Corona-Krise nicht ausgelastet. Können sie ggf. an andere Unternehmen mit erhöhtem Arbeitskräftebedarf überlassen werden?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat hierzu die nachfolgende Stellungnahme abgegeben:

Wenn Sie keine Arbeitnehmerüberlassung durchführen, aber gelegentlich wegen der aktuellen Corona-Krise eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderen Unternehmen, die einen akuten Arbeitskräftemangel (z. B. in der landwirtschaftlichen Erzeugung und Verarbeitung, in der Lebensmittellogistik oder im Gesundheitswesen) haben, überlassen wollen, können Sie dies ausnahmsweise auch ohne eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) tun. Voraussetzung hierfür ist, dass

- die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Überlassung zugestimmt haben,*
- Sie nicht beabsichtigen, dauerhaft als Arbeitnehmerüberlasser tätig zu sein und*
- die einzelne Überlassung zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation erfolgt.*

Die gesetzliche Regelung hierzu finden Sie in § 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG. Angesichts der besonderen Bedeutung derartiger Einsätze ist es sachgerecht und dem unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechend, wenn die eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb gleichgestellt werden.

Grundsätzlich nicht erlaubt ist die Überlassung von Arbeitskräften an Unternehmen des Baugewerbes für Tätigkeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Was ein Baubetrieb ist, ergibt sich aus der Baubetriebe-Verordnung.

[Allgemeines](#)

Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit müssen die an dieser Möglichkeit interessierten Arbeitgeber und Unternehmen eigenständig beurteilen, ob die Voraussetzungen der gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung vorliegen.

Aufgrund der einer fehlenden ausdrücklichen gesetzlichen Klarstellung verbleibt hier Rechtsunsicherheit. Insbesondere ist fraglich, inwieweit es – je nach weiterer Dauer der Krisensituation – noch vertretbar bleibt, von „gelegentlich“ i. S. d. § 1 Abs. 3 Nr. 2a AÜG zu sprechen. Daher ist vor dem Weg über das AÜG daran zu denken, ggf. das eigentliche Arbeitsverhältnis (etwa bei Kurzarbeit 0) ruhend zu stellen und in einem tätigkeitsfremden Bereich ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis aufzunehmen.

2 Arbeitsausfälle / Freistellungen

2.1 Es kommt zu Arbeitsausfällen, weil ein anderes Unternehmen (Kunde, Zulieferer etc.) pandemiebedingt schließt. Wie kann der Arbeitgeber reagieren?

Grundsätzlich kommt auch hier bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen Kurzarbeit in Betracht. Ggf. kann der Arbeitgeber vorrangig auch den Abbau von Arbeitszeitkonten nutzen (vgl. Ziffer 2.3).

2.2 Wann darf der Betrieb Arbeitnehmer nach Hause schicken?

Grundsätzlich gilt: Ist der Mitarbeiter nicht selbst erkrankt und besteht auch nicht der konkrete Verdacht einer Infektion oder Erkrankung und ist er bereit zu arbeiten, muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen, selbst wenn er ihn vorsorglich freistellt (§ 615 BGB).

Ob im Falle einer konkreten Infektionsgefahr etwas anderes gilt, ist rechtlich umstritten und noch nicht abschließend geklärt. Das könnte der Fall sein, wenn der Arbeitgeber (unter Abwägung der Umstände des Einzelfalls und der widerstreitenden Interessen) einen Mitarbeiter in folgenden Fällen von der Arbeitsleistung freistellt:

- Der Mitarbeiter hat sich privat in einer Region aufgehalten, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>. Entsprechendes kann auch gelten, wenn der Arbeitnehmer sich in einem Gebiet aufgehalten hat, das vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wurde. Diese finden Sie hier: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html;jsessionid=06B820D69399775D9BD7A00D65E4F87F.internet122. Besonderheiten gelten hier, wenn wegen der Rückkehr eine staatliche Quarantäne angeordnet wird (siehe Ziffern 2.10 und 4).
- Der Mitarbeiter hatte privat Kontakt zu einer nachweislich erkrankten Person.

In diesen Fällen ließe sich argumentieren, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wegen der konkreten Infektionsgefahr unmöglich ist und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB entfällt. Selbst dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB hat – es sei denn § 616 BGB ist tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen. Verschulden läge z. B. dann vor, wenn der Mitarbeiter wissentlich trotz Kenntnis einer Reisewarnung in ein Risikogebiet reist. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Da diese Frage aber noch nicht abschließend geklärt ist, besteht ein gewisses rechtliches Risiko, wenn Arbeitgeber unter den vorstehenden Gesichtspunkten keine Entgeltzahlung leisten.

Praxishinweis: Aufgrund der geschilderten Rechtsunsicherheit und um die Akzeptanz auf Arbeitnehmerseite sicherzustellen, kann es sich anbieten von vornherein davon auszugehen, dass § 615 BGB Anwendung findet.

Es empfiehlt sich, mit dem Arbeitnehmer und/oder dem Betriebsrat eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen, wie bei angeordneter Freistellung in Einzelfällen verfahren wird. Sofern der Arbeitnehmer kein Entgegenkommen beispielsweise durch Urlaubsnahme oder Zeitkontenbelastung zeigt, könnten in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat verpflichtende Maßnahmen festgelegt werden. Denkbar wäre die Festlegung der Sollarbeitszeit auf Null und Belastung eines Zeitkontos, ggf. auch der Aufbau eines Negativsaldos. Als Kompromiss wäre auch eine hälftige Teilung der Ausfallzeit regelbar.

Kann der Mitarbeiter im Homeoffice normal arbeiten, erhält er hierfür seine reguläre Vergütung. Kann der Mitarbeiter nur teilweise im Homeoffice arbeiten, aber aufgrund der Art der Arbeit nicht bis zur vollen Höhe seiner Arbeitszeit, müssen die Arbeitszeiten aufgesplittet werden. Für die Stunden, in denen der Arbeitnehmer arbeitet, erhält er die reguläre Vergütung. Für die Stunden, in denen keine Arbeit möglich ist, gilt das Vorstehende.

2.3 Dürfen Zeitkonten für eine Freistellung im Pandemiefall abgebaut werden?

Ob und wie weit Arbeitszeitkonten abgebaut werden können, richtet sich nach den ggf. individualvertraglich bzw. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung hierzu getroffenen Regelungen.

Ggf. kann mit dem Betriebsrat im Rahmen einer Pandemie-Betriebsvereinbarung eine Regelung zum Abbau von Arbeitszeitkonten getroffen werden. Gibt es keinen Betriebsrat, muss eine solche Regelung individuell mit den Arbeitnehmern getroffen werden, soweit nicht bereits arbeitsvertraglich vorgesehen.

2.4 Können Mitarbeiter im Pandemiefall auf einseitige Anordnung des Arbeitgebers in den Urlaub geschickt werden?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber nicht einseitig Urlaub anordnen, da bei der Urlaubsgewährung die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind (§ 7 Abs. 1 BurlG). Etwas anderes gilt allerdings, wenn dem dringende betriebliche Belange des Arbeitgebers entgegenstehen. Ob das bei Pandemien der Fall ist, ist noch nicht geklärt und rechtlich unsicher. Keinesfalls darf das Betriebsrisiko des Arbeitgebers durch einseitige Urlaubsgewährung auf

die Arbeitnehmer überwältigt werden. Auf jeden Fall müsste ein evtl. bestehender Betriebsrat eingebunden werden (§ 87 Abs. I Nr. 5) und ein angemessener Vorlauf vorgesehen werden – wobei es auch zur Frage des angemessenen Vorlaufs keine eindeutige Rechtsprechung gibt.

2.5 Ist der Resturlaub des Jahres 2019 zum 31. März 2020 verfallen?

Der Resturlaub des Jahres 2019 ist grundsätzlich zum 31. März 2020 verfallen. Die aktuelle Lage ändert daran nichts. Soweit der Mitarbeiter nicht krank oder in behördlich angeordneter Quarantäne war, kann er sich nicht darauf berufen, dass es ihm nicht möglich war, den Urlaub zu nehmen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitgeber seinen Informations- und Aufklärungspflichten bzgl. des Verfalls von Urlaub nachgekommen ist.

Der tarifliche Teil des Urlaubsanspruches ist zum 31. März 2020 verfallen. Dies gilt auch bei Krankheit oder Quarantäne. Voraussetzung für den Verfall ist aber auch hier, dass der Arbeitgeber seinen Informations- und Aufklärungspflichten bzgl. des Verfalls von Urlaub nachgekommen ist.

2.6 Können Arbeitnehmer einseitig bereits genehmigten Urlaub verschieben?

Das geht nicht. Bereits gewährter Urlaub muss auch angetreten werden, selbst wenn der Arbeitnehmer wegen der Reise- und der Ausgangsbeschränkungen in seiner Urlaubsgestaltung eingeschränkt ist. Etwas anderes gilt allerdings, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich erkrankt oder auf behördliche Anordnung in Quarantäne kommt. Dann werden diese Zeiträume nicht auf den gesetzlichen Jahresurlaub angerechnet. Wird in einem Arbeitsvertrag oder (Haus-)Tarifvertrag ein übergesetzlicher Urlaub gewährt kann etwas anderes gelten.

2.7 Welche Auswirkung hat eine Freistellung auf die Lohnfortzahlung?

Grundsätzlich gilt: Ist der Mitarbeiter nicht selbst erkrankt besteht auch nicht der konkrete Verdacht einer Infektion oder Erkrankung und ist er bereit zu arbeiten, muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen, selbst wenn er ihn vorsorglich freistellt (§ 615 BGB).

Ob im Falle einer konkreten Infektionsgefahr etwas anderes gilt, ist rechtlich umstritten und noch nicht abschließend geklärt. Das könnte der Fall sein, wenn der Arbeitgeber (unter Abwägung der Umstände des Einzelfalls und der widerstreitenden Interessen) einen Mitarbeiter in folgenden Fällen von der Arbeitsleistung freistellt:

- Der Mitarbeiter hat sich privat in einer Region aufgehalten, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>.

Entsprechendes kann auch gelten, wenn der Arbeitnehmer sich in einem Gebiet aufgehalten hat, das vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wurde. Diese finden Sie hier: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html;jsessionid=06B820D69399775D9BD7A00D65E4F87F.internet122. Besonderheiten gelten hier, wenn wegen der Rückkehr eine staatliche Quarantäne angeordnet wird (siehe Ziffern 2.10 und 4).

- Der Mitarbeiter hatte privat Kontakt zu einer nachweislich erkrankten Person.

In diesen Fällen ließe sich argumentieren, dass dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wegen der konkreten Infektionsgefahr unmöglich ist und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB entfällt. Selbst dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB hat – es sei denn § 616 BGB ist tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen. Verschulden läge z. B. dann vor, wenn der Mitarbeiter wissentlich trotz Kenntnis einer Reisewarnung in ein Risikogebiet reist. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät. Da diese Frage aber noch nicht abschließend geklärt ist, besteht ein gewisses rechtliches Risiko, wenn Arbeitgeber unter den vorstehenden Gesichtspunkten keine Entgeltzahlung leisten.

Praxishinweis: Aufgrund der geschilderten Rechtsunsicherheit und um die Akzeptanz auf Arbeitnehmerseite sicherzustellen, kann es sich anbieten von vornherein davon auszugehen, dass § 615 BGB Anwendung findet.

Kann der Mitarbeiter im Homeoffice normal arbeiten, erhält er hierfür seine reguläre Vergütung. Kann der Mitarbeiter nur teilweise im Homeoffice arbeiten, aber aufgrund der Art der Arbeit nicht bis zur vollen Höhe seiner Arbeitszeit, müssen die Arbeitszeiten aufgesplittet werden. Für die Stunden, in denen der Arbeitnehmer arbeitet, erhält er die reguläre Vergütung. Für die Stunden, in denen keine Arbeit möglich ist, gilt das Vorstehende.

Ergänzend siehe Ziffer 2.2.

2.8 Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter vorsorglich während der möglichen Inkubationszeit widerruflich bezahlt freistellen würde: Müsste dann nur das Grundentgelt weitergezahlt werden oder auch Schichtzuschläge?

Die fortzuzahlende Vergütung bestimmt sich nach dem Lohnausfallprinzip. Demnach sind auch etwaige Zuschläge weiterzuzahlen.

Es empfiehlt sich, mit dem Arbeitnehmer und/oder dem Betriebsrat eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen, wie bei angeordneter Freistellung in Einzelfällen verfahren wird.

2.9 Ein Mitarbeiter muss in Deutschland in staatlich angeordnete Quarantäne oder muss behördlich angeordnet zuhause bleiben. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Informationen hierzu finden Sie in unserem Merkblatt zur Quarantäne-Entschädigung: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Arbeitsrecht/Merkblatt-Quarant%C3%A4ne-Entsch%C3%A4digung-f%C3%BCr-Arbeitnehmer.jsp>

2.10 Ein Mitarbeiter muss nach seiner Rückkehr aus dem Ausland in Quarantäne. Wie ist dieser Fall geregelt?

Seit 10. April 2020 greift die bayerische Einreise-Quarantäne-Verordnung (EQV). Demnach müssen Personen, die nach Bayern einreisen, sich ggf. für 14 Tage in häusliche Isolation begeben. Nähere Infos dazu finden Sie hier: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Ausgangsbeschr%C3%A4nkungen-Reisen-Transport/Quarantane-bei-Ein-und-Ruckreise-nach-Deutschland.jsp>

Informationen zu den arbeitsrechtlichen Folgen einer solchen Quarantäne finden Sie hier: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Arbeitsrecht/Quarant%C3%A4ne-nach-Urlaubsr%C3%BCckkehr-Arbeitsrechtliche-Fragen.jsp>

2.11 Quarantäne am Urlaubsort. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Bei der ausländischen Quarantäne ist noch unsicher, ob es sich um Wegerisiko des Arbeitnehmers handelt (gar kein Entgeltanspruch) oder um einen Fall der Unmöglichkeit (dann Frage der Anwendbarkeit und Tatbestandsvoraussetzungen von § 616 BGB). Bei einer Quarantäne, die nur wegen einer privaten Reise des Arbeitnehmers verhängt wurde und nicht aufgrund konkreten Infektionsverdachts, tendieren wir aber auf jeden Fall zum Wegerisiko.

Einen staatlichen Entschädigungsanspruch nach deutschem Recht (§ 56 IfSG) gibt es bei Quarantäne im Ausland nicht.

2.12 Mitarbeiter mit Wohnort im grenznahen Ausland pendeln täglich zum Betrieb in Deutschland. Was passiert, wenn die Grenzen geschlossen werden?

Kann der Mitarbeiter deswegen nicht zur Arbeit antreten ist ihm die Leistungserbringung unmöglich und die Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt nach § 326 Abs. 1 S. 1 BGB.

Der Arbeitnehmer trägt alleine das Wegerisiko.

2.13 Behördlicherseits wird die Schließung des gesamten Betriebs bzw. eines Betriebsteils angeordnet. Was gilt bezüglich der Gehaltszahlungen?

Ordnet eine staatliche Behörde generell eine Betriebsschließung an (ohne konkret für die Mitarbeiter Quarantäne bzw. Isolierung anzuordnen) dürfte das unter das sogenannte Betriebsrisiko des Arbeitgebers fallen, mit dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber das Entgelt nach § 615 S. 3 BGB fortzahlen muss. (Es wird allerdings auch vertreten, dass bei flächendeckenden Betriebsschließungen wegen der Pandemie kein Fall des Betriebsrisikos vorläge, sondern eine allgemeine Notlage. Dann würde der Entgeltanspruch der Arbeitnehmer entfallen. Dies ist allerdings gerichtlich noch nicht geklärt und dürfte mit erheblichen rechtlichen Unsicherheiten verbunden sein.)

Wurde die Maßnahme nach § 16 Abs. 1 IfSG (Infektionsschutzgesetz) angeordnet, kann dem Arbeitgeber bei nicht nur unwesentlichen Vermögensnachteilen ggf. ein Entschädigungsanspruch nach § 65 IfSG zustehen. Die derzeitigen Schließungen von Freizeiteinrichtungen und Geschäften beruhen allerdings auf § 28 IfSG. Hierfür ist gesetzlich kein Entschädigungsanspruch vorgesehen.

2.14 Der Mitarbeiter kann seine Arbeitsleistung nicht erbringen, weil eine Messe bzw. Veranstaltung, die er besuchen sollte, behördlicherseits abgesagt wurde. Erhält er trotzdem sein Entgelt?

Hier liegt ein Fall des sog. Betriebsrisikos vor, das der Arbeitgeber trägt. Der Arbeitnehmer erhält nach § 615 S. 3 BGB dennoch sein Entgelt.

2.15 Auszubildende haben zeitweise keine Berufsschule – kann der Arbeitgeber sie auffordern, stattdessen im Betrieb zu erscheinen?

Nach unserer Auffassung dürfen die Auszubildenden zur Ausbildung im Betrieb herangezogen werden. Der Arbeitgeber/Ausbildende ist nach dem BBiG verpflichtet den Auszubildenden für den Besuch der Berufsschule freizustellen. Sofern keine Berufsschule stattfindet, kann der Auszubildende darauf bestehen, dass die ausfallenden Berufsschulzeit für die betriebliche Ausbildung genutzt wird.

Praxishinweis: Ob von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch gemacht wird oder ggf. kulanterweise darauf verzichtet wird, sollte gut abgewogen werden.

2.16 Viele Mitarbeiter fallen aus, wegen Betreuungsgpässen oder Quarantäne. Kann von den anderen Mitarbeitern verlangt werden mehr zu arbeiten?

Ob Mehrarbeit angeordnet werden kann, richtet sich zunächst nach den vertraglichen bzw. tariflichen Regelungen. Wenn ein Betriebsrat besteht ist dieser nach § 87 BetrVG zu beteiligen.

Auch in tarifgebunden Unternehmen kann Mehrarbeit nur nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat eingeführt werden. Im Nichteinigungsfall kann die tarifliche Schlichtungsstelle angerufen werden. Es empfiehlt sich eine Vereinbarung zur Änderung von Lage und Verteilung der Wochenarbeitszeit zu erreichen. Hierdurch können kostenintensive Zuschläge eingespart werden.

In besonderen Notlagen kann dem Arbeitgeber aber ggf. ein Notweisungsrecht zustehen, um Überstunden über den vertraglich vereinbarten Rahmen anzuordnen.

Zu den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes siehe auch Ziffer 1.9

3 Schul- und Kitaschließungen

Zum einen stellt sich die Frage, ob ein Arbeitnehmer zuhause bleiben darf, wenn sich wegen der kurzfristig festgelegten, längerdauernden Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen unerwartet Betreuungsbedarf ergibt. Wenn der Arbeitnehmer zuhause bleiben darf, stellt sich wiederum die Frage, ob während dieser Zeit Entgelt gezahlt werden muss. Soweit der Arbeitgeber kein Entgelt zahlen muss, kommen staatliche Ersatzleistungen in Betracht.

3.1 Können Mitarbeiter bei Betreuungsengpässen durch Schul- und Kitaschließungen zuhause bleiben?

Grundsätzlich liegt eine Unmöglichkeit der Arbeitsleistung (§ 275 BGB) vor, wenn kurzfristig und nicht planbar Betreuungsbedarf entsteht, eine Ersatzbetreuung nicht organisiert werden kann und die Arbeitsleistung nicht etwa dennoch erbracht werden kann (z. B. im Homeoffice). Dann darf der Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben.

Grundsätzlich wird man davon ausgehen können, dass bei Kindern ab 12 Jahren kein Betreuungsbedarf mehr besteht. Je nach Umständen des Einzelfalls kann aber auch bei Kindern ab 12 Jahren Betreuungsbedarf bestehen, z. B. bei einer Behinderung des Kindes.

Generell müssen alle Möglichkeiten der Ersatzbetreuung im Einzelfall ausgeschöpft werden. Da aber gerade alle denkbaren Einrichtungen flächendeckend geschlossen werden und von Fachleuten wegen des erhöhten Risikos teilweise davon abgeraten wird, Kinder in die Obhut der Großeltern zu geben, dürften hier nur noch sehr wenige Optionen verbleiben.

Im Rahmen der derzeitigen flächendeckenden Schließung dürfte also vielen Eltern von Kindern (vor allem unter 12 Jahren), das Recht zustehen, der Arbeit fernzubleiben. Der Arbeitnehmer muss aber darlegen und ggf. beweisen, dass die genannten Voraussetzungen auf ihn zutreffen, wobei an die Darlegungs- und Beweislast allerdings keine zu hohen Anforderungen zu stellen sein dürften.

Der Arbeitgeber kann dem auch nicht entgegenhalten, dass dringende Arbeiten erledigt werden müssen. Hierzu müssen ggf. andere Arbeitnehmer ohne (betreuungsbedürftige) Kinder eingesetzt werden.

Das Recht, wegen der Unmöglichkeit der Arbeit fernzubleiben, bedeutet aber nicht automatisch, dass die Arbeitnehmer weiterhin ihr Entgelt erhalten (siehe hierzu die weiteren Fragen in diesem Kapitel).

3.2 Erhalten Mitarbeiter, die wegen der Schließungen der Arbeit fernbleiben dürfen, weiterhin ihr Arbeitsentgelt?

Liegt ein Fall der Unmöglichkeit vor (siehe Ziffer 3.1), entfällt grundsätzlich der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers nach § 326 Abs. 1 BGB.

Ein Entgeltanspruch kann aber trotzdem bestehen, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend aus persönlichen Gründen verhindert ist. Dies ergibt sich aus § 616 BGB. Die Anwendung des § 616 BGB kann aber Arbeits- bzw. Tarifvertrag ausgeschlossen sein. Es ist also zuerst zu prüfen, ob § 616 ausgeschlossen wurde. Wenn ja, dann ist kein Entgelt zu zahlen.

Findet § 616 BGB Anwendung, ist die Rechtslage leider sehr unklar.

§ 616 BGB findet nur bei persönlichen Verhinderungen Anwendung. Ob eine flächendeckende Schließung von Einrichtungen in diesem Sinne noch persönlich ist, ist umstritten und nicht abschließend geklärt. Wir vertreten die Auffassung, dass eine flächendeckende Schließung von Einrichtungen kein persönliches Hindernis ist und der Entgeltanspruch somit entfällt. Dies ist allerdings noch nicht abschließend richterlich geklärt.

Zweitens besteht der Anspruch nach § 616 BGB nur, wenn die Verhinderung insgesamt nur eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ betrifft. Auch hier fehlt es an klaren Regelungen bzw. Entscheidungen. Ging man bisher in Fällen der Kinderbetreuung von wenigen Tagen aus, kann das anders sein, wenn flächendeckend alle Kinderbetreuungsmöglichkeiten wegfallen. Ob und wie die Arbeitsgerichte in der vorliegenden Situation entscheiden werden, ist leider nicht vorhersehbar. Zu beachten ist auch, dass der Anspruch insgesamt ab dem ersten Tag entfällt, wenn der angemessene Zeitraum überschritten wird. Wir gehen davon aus, dass bei einer mehrwöchigen Schließung von vorneherein kein Entgeltanspruch der Arbeitnehmer besteht. Auch dies ist aber noch nicht abschließend richterlich geklärt.

3.3 Was gilt für Auszubildende?

Für den Anspruch auf Entgeltfortzahlungen gilt bei Auszubildenden nicht § 616 BGB, sondern § 19 Abs. 1 Nr. 2 b) BBiG. Dieser kann nicht im Arbeits- oder Tarifvertrag abbedungen werden, findet also grundsätzlich immer Anwendung. Allerdings findet auch diese Vorschrift nur bei persönlichen Verhinderungen Anwendung. Hier vertreten wir ebenfalls die Auffassung, dass eine flächendeckende Schließung von Einrichtungen kein persönliches Hindernis ist und der Entgeltanspruch somit entfällt. Dies ist allerdings noch nicht abschließend richterlich geklärt (siehe 3.2). Wird das Vorliegen eines persönlichen Hindernisses allerdings bejaht, besteht der Anspruch für bis zu sechs Wochen. Der Anspruch auch Zahlung für die ersten sechs Wochen entfällt auch dann nicht, wenn der Zeitraum der Verhinderung insgesamt sechs Wochen überschreitet.

3.4 Gibt es Entschädigungsansprüche der Eltern gegen den Staat?

Seit 30. März 2020 gelten Neuregelungen, durch die Eltern, die während der Schließungen tatsächlich keine Entgeltansprüche gegen den Arbeitgeber haben, einen Teil ihres Verdienstauffalls vom Staat ersetzt kriegen (§ 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz – IfSG). Detaillierte Infos finden Sie in unserem Merkblatt: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/Service-Center/Corona-Pandemie/Arbeitsrecht/Verdienstaufall-durch-Kinderbetreuung-Infos-zur-Entsch%C3%A4digung-und-zum-Erstattungsantrag.jsp>

4 Reisen und Auslandseinsätze

4.1 Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die aus einem vom Corona-Virus betroffenen Land oder einer betroffenen Region zurückkehren?

Wird aufgrund der Rückkehr von einer dienstlichen Auslandsreise eine staatliche Quarantäne angeordnet und kann der Arbeitnehmer während der Quarantäne nicht arbeiten, dürfte der Arbeitgeber wohl weiterhin verpflichtet sein, das Entgelt zu bezahlen. Der quarantänebedingte Verdienstausschlag wäre dann vermutlich als dienstreisebedingte Aufwendung zu betrachten, die der Arbeitgeber zu erstatten hätte. Dies ist allerdings noch nicht abschließend gerichtlich geklärt.

Nähere Informationen zur Urlaubsrückkehr aus Risikogebieten finden Sie hier:
<https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Arbeitsrecht/Quarantane-nach-Urlaubsr%C3%BCckkehr-Arbeitsrechtliche-Fragen.jsp>

Arbeitsschutzrechtlich ist nach Abschnitt 4.2.5 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel zu beachten, dass Dienstreisen oder Besprechungen etwa in Regionen mit hohen Infektionszahlen auf, das für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendige Maß zu begrenzen ist. Dabei ist angesichts der epidemischen Lage vor Ort zu prüfen, inwieweit die Dienstreise durch die Verwendung elektronischer Kommunikationsmittel ersetzt oder reduziert werden könnte.

4.2 Was ist der Unterschied zwischen der Definition Risikogebiet und Gebieten mit Reisewarnung?

Reisewarnungen werden vom Auswärtigen Amt verkündet und dienen dem Schutz des Reisenden.

Die Einreise-Quarantäne nach Aufenthalt in Risikogebieten wird von den einzelnen Bundesländern verhängt und dient dem Schutz der Allgemeinheit vor der Ausbreitung der Pandemie.

Unsere Informationen zur bayerischen Einreise-Quarantäne finden Sie hier:
<https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Ausgangsbeschr%C3%A4nkungen-Reisen-Transport/Quarantane-bei-Ein-und-Ruckreise-nach-Deutschland.jsp>

Maßgeblich für die Einreise-Quarantäne ist die Einstufung des Robert Koch-Institutes als Risikogebiet: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

4.3 Darf ich fragen, ob ein Mitarbeiter in einem betroffenen Gebiet im Urlaub war?

Der Arbeitgeber darf grundsätzlich fragen, ob Mitarbeiter in einer Region waren, für die das Auswärtige Amt wegen der Infektionsgefahr eine Reisewarnung ausgesprochen bzw. die das Robert Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft hat. Diese Frage muss der Mitarbeiter jedenfalls mit Ja oder Nein beantworten. Die Frage ist nach Auskunft des Bayerischen Landesamtes für Datenschutzaufsicht von § 26 Abs. 3 BDSG gedeckt. Es bedarf keiner Einwilligung des Mitarbeiters.

Eine kollektive Abfrage bei den Mitarbeitern kann der Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 BetrVG unterliegen.

Generelle Fragen nach bereisten Ländern sind nicht zulässig.

4.4 Wer trägt die Kosten einer stornierten Reise?

Grundsätzlich obliegt das Risiko, eine Urlaubsreise antreten zu können, dem Arbeitnehmer. Insbesondere die Stornierung/der Nichtantritt einer Reise aufgrund von gesundheitlichen Gefahren erfolgt primär im Eigeninteresse des Arbeitnehmers, da bei Antritt der Reise von einer akuten Gefahr für Leib und Leben auszugehen ist. Daher hat der Arbeitnehmer aus unserer Sicht die Kosten zu tragen.

Ob sich an dieser Folge etwas ändert, wenn der Arbeitgeber den Hinweis ausgibt, Arbeitnehmer, die sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben, nach deren Rückkehr für 14 Tage unbezahlt freizustellen, bestimmt sich unseres Erachtens maßgeblich nach der Rechtmäßigkeit einer etwaigen unbezahlten Freistellung.

Würde diese rechtmäßig erfolgen, so verbliebe das Risiko des Vergütungsausfalles unserer Ansicht nach beim Arbeitnehmer.

Würde diese zu Unrecht erfolgen, kann ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Erstattung der Kosten nicht ausgeschlossen werden. Der Arbeitnehmer hätte ohne die Ankündigung des Arbeitgebers den Urlaub antreten können, ohne mit Nachteilen rechnen zu müssen.

Nähere Informationen zur Urlaubsrückkehr aus Risikogebieten finden Sie hier:

<https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Arbeitsrecht/Quarant%C3%A4ne-nach-Urlaubsr%C3%BCckkehr-Arbeitsrechtliche-Fragen.jsp>

4.5 Wie gehe ich mit Arbeitnehmern um, die von dem Einsatz in einem Betrieb mit nachgewiesenem Corona-Virus-Fall zurückkehren?

Hatte der Mitarbeiter Kontakt zu einer konkret erkrankten Person, darf der Arbeitgeber ihn (unter Abwägung der Umstände des Einzelfalls und der widerstreitenden Interessen) von der Arbeitsleistung freistellen.

Ergänzend siehe Ziffer 2.2.

4.6 Darf ein Arbeitnehmer auf Dienstreise in ein betroffenes Gebiet geschickt werden?

Bei der Anordnung einer Dienstreise nach § 106 GewO muss der Arbeitgeber im Rahmen seiner Ermessensausübung die wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit abwägen.

Das heißt, dass Dienstreisen in Risikogebiete nicht per se ausgeschlossen sind, allerdings muss bei einer Abwägung unter anderem der Grad der betrieblichen Notwendigkeit der Reise berücksichtigt werden, aber z. B. auch, ob der Arbeitnehmer zu bestimmten Risikogruppen gehört.

In Ziffer 4.2.5 (1) der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel heißt es hierzu: *„Die Zahl der Beschäftigten, die durch Dienstreisen oder Besprechungen einem zusätzlichen Infektionsrisiko ausgesetzt sind (zum Beispiel in Regionen mit hohen Infektionszahlen), ist auf das für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendige Maß zu begrenzen. Dabei ist angesichts der epidemischen Lage vor Ort zu prüfen, inwieweit die Dienstreisen oder Besprechungen durch die Verwendung elektronischer Kommunikationsmittel ersetzt oder auch reduziert werden können.“*

Pauschale Vorgaben hierzu gibt es nicht, letztlich kommt es immer auf eine Einzelfallabwägung an.

4.7 Ein Mitarbeiter kehrt aus einem innerdeutschen Risikogebiet zurück. Was ist zu beachten?

Für Rückkehrer aus bestimmten innerdeutschen Risikogebieten greift ein Beherbergungsverbot in Bayern. Nähere Infos dazu finden Sie hier: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Ausgangsbeschr%C3%A4nkungen-Reisen-Transport/Beherbergungsverbote-in-Bayern-und-Musterverordnung-zur-Einreise-Quarantane.jsp>

Eine Quarantänepflicht gibt es darüber hinaus nicht.

Haben Unternehmen Bedenken, wenn Mitarbeiter aus einem innerdeutschen Risikogebiet zurückkehren, können sie nach unserer Einschätzung einen Corona-Test im Rahmen des Direktions- und Weisungsrechts anordnen und sie nicht in den Betrieb lassen, bevor ein negatives Ergebnis vorliegt. Zwar liegt hier ein Eingriff in die Persönlichkeitssphäre des Mitarbeiters vor, dieser erscheint uns aber aus folgenden Gründen gerechtfertigt:

- Die Einschätzung als Risikogebiet entsprechende Relevanz hat;
- das Auftreten von Corona in den Betrieben schwerwiegende Auswirkungen haben kann, bis hin zu Betriebsschließungen;
- der Arbeitgeber auch gegenüber der restlichen Belegschaft entsprechende Fürsorge- und Sorgfaltspflichten hat.

Verweigert der Mitarbeiter die Durchführung solcher Tests bzw. die Vorlage der Testergebnisse, dürfte der Arbeitgeber berechtigt sein, dem Mitarbeiter das Betreten des Betriebes für 10 bis 14 Tage zu untersagen.

Abschließend gerichtlich geklärt sind diese Möglichkeiten allerdings nicht, Arbeitsgerichte könnten auch anders entscheiden.

Datenschutzrechtlich wird die Erhebung von Corona-bezogenen Daten (auch Gesundheitsdaten) durch den Arbeitgeber grundsätzlich als zulässig erachtet.

Auf jeden Fall ist allerdings davon auszugehen, dass der Betriebsrat bei solchen Maßnahmen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat.

Rechtlich sehr unklar ist wiederum die Frage, ob der Arbeitnehmer bis zur Vorlage des Testergebnisses oder bei Verweigerung eines Tests bis zum Ablauf der 14 Tage Anspruch auf Entgeltzahlung hat, wenn keine Arbeit aus dem Home-Office möglich ist. Es steht zu befürchten, dass die Arbeitsgerichte hier im Streitfall einen Annahmeverzug des Arbeitgebers sehen, so dass das Entgelt nach § 615 BGB weiterzuzahlen wäre. Allerdings ließe sich auch vertreten, dass dem Arbeitnehmer durch den Infektionsverdacht die Arbeitsleistung nach § 275 BGB unmöglich sein, so dass die Entgeltzahlung nach § 326 Abs. 1 BGB entfielen. Ansprüche nach § 616 BGB bzw. § 10 B. Ziff. 4 MTV kämen dann ggf. wegen Verschuldens nicht in Betracht. Arbeitgeber, die sich auf dieser Grundlage dafür entscheiden, keine Entgeltzahlung zu leisten, müssen aber in Betracht ziehen, dass dies von den Arbeitsgerichten nicht akzeptiert wird.

Ordnet der Arbeitgeber solche Maßnahmen allerdings im Anschluss an eine Dienstreise in ein innerdeutsches Risikogebiet an, dürfte er auf jeden Fall verpflichtet sein, das Entgelt zumindest bis zum Vorliegen eines Testergebnisses weiterzuzahlen.

Sinnvoll kann es sein, im Rahmen der betrieblichen Pandemieplanung den Umgang mit Reiserückkehrern aus Risikogebieten festzulegen.

5 Ausgangssperren und weitere Maßnahmen

5.1 Wie können meine Mitarbeiter darlegen, dass sie aus beruflichen Gründen unterwegs sind, wenn sie kontrolliert werden?

In Bayern gelten seit 06. Mai 2020 keine Ausgangsbeschränkungen mehr, sondern nur noch Kontaktbeschränkungen. Die berufliche Tätigkeit muss deshalb derzeit nicht glaubhaft gemacht werden, um die eigene Wohnung verlassen zu dürfen. Ggf. kann es dennoch sein, dass vor allem für einzelne Regionen wieder Arbeitgeberbestätigungen erforderlich werden. Hierfür stellen wir Ihnen auf unserer Homepage ein Muster zur Verfügung, mit dem Sie die berufliche Tätigkeit Ihrer Mitarbeiter bestätigen können: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Ausgangsbeschr%C3%A4nkungen-Reisen-Transport/Arbeitgeberbestatigung-fur-Ausgangssperren.jsp>

5.2 Muss eine Arbeitgeberbestätigung für Ausgangssperren im Original unterschrieben oder ggf. sogar gestempelt sein?

Zu Form und Unterzeichnung der Bescheinigung gibt es keine Vorgaben. Aus unserer Sicht dürfte auch ein elektronisch übermitteltes Exemplar ausreichen, das sich der Mitarbeiter ausdrückt. Der Aussteller muss erkennbar sein, es dürfte aber aus Praktikabilitätsgründen der Hinweis „gez.“ mit Nennung von Namen und Vornamen ausreichen. Eine Originalunterschrift halten wir für nicht erforderlich.

5.3 Wenn ein Arbeitgeber jetzt Arbeitnehmern eine Bestätigung für Ausgangssperren ausstellt, können daraus Nachteile entstehen, wenn er sich demnächst zur Einführung von Kurzarbeit entscheidet?

Hier sehen wir keine Risiken. Mit der Bescheinigung bestätigt der Arbeitgeber nur, dass derzeit ein triftiger Grund vorliegt, das Haus zu verlassen. Eine Prognose bzw. sogar verbindliche Aussage über die (ggf. auch sehr kurzfristige) Entwicklung des Arbeitsbedarfes ist damit nicht verbunden.

5.4 Was gilt bezüglich des Betriebes von Kantinen?

Nach § 13 der Vierten Bayerischen Infektionsschutzverordnung dürfen ab dem 11. Mai 2020 nicht öffentlich zugängliche Betriebskantinen öffnen, wenn gewährleistet ist, dass der Abstand zwischen den Gästen mindestens 1,5 m beträgt.

Zusätzlich muss der Betreiber ein Schutz- und Hygienekonzept ausarbeiten und den Gesundheitsbehörden auf Verlangen vorlegen.

[Ausgangssperren und weitere Maßnahmen](#)

Gemäß Abschnitt 4.2.2 Abs. 8 und 9 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist die Einhaltung der Abstandsregel in Kantinen durch eine entsprechende Anordnung oder Reduzierung der Anzahl der Tische und Sitzgelegenheiten sowie mit weiteren technischen Maßnahmen, zum Beispiel Abstandsmarkierungen auf dem Fußboden oder der Aufstellung von Absperrbändern an Essensausgabe, Geschirrrückgabe und an der Kasse, sowie mit organisatorischen Maßnahmen, zum Beispiel Begrenzung der Personenzahl oder Erweiterung der Kantinen- und Essensausgabezeiten zur Vermeidung von Warteschlangen oder eine einweisende Person zu gewährleisten. Besteck und Geschirr sollten durch das Kantenpersonal übergeben werden.

Vor Eintritt und Nutzung der Kantine sind Möglichkeiten zur Handhygiene bereitzustellen.

Ansprechpartner / Impressum

Julius Jacoby

Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht, Internationales Recht

Telefon 089-551 78-237

Telefax 089-551 78-233

julius.jacoby@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Oktober 2020