

Autor: Peter Groll, RA und FA für Arbeitsrecht
Datum: 17.03.2020
Quelle:



Normen: § 30 IfSG, § 31 IfSG, § 56 IfSG, § 73 IfSG, § 74 IfSG ... mehr
Fundstelle: AnwZert ArbR 5/2020 Anm. 2
Herausgeber: Edith Linnartz, RA'in, Koblenz
Zitiervorschlag: Groll, AnwZert ArbR 5/2020 Anm. 2

Das Coronavirus und das deutsche Arbeitsrecht: Arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten bei Quarantäne

A. Einleitung

Das Coronavirus ist zurzeit als Gesprächsthema allgegenwärtig, da es nach Italien nunmehr auch Deutschland erreicht hat. Bereits jetzt ist festzustellen, dass sich die Ungewissheit bzgl. der Folgen und Auswirkungen des Coronavirus vor allem im Berufsleben niederschlägt. Es stellen sich insbesondere für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Moment wichtige arbeitsrechtliche Fragen. Wie wird eine Quarantäne rechtlich begründet und was müssen vor allem betroffene Arbeitnehmer wissen, wenn sie in ärztlicher oder häuslicher Quarantäne sind? Welche sonstigen arbeitsrechtlichen Pflichten haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer? Und wie wirken sich diese auf die Praxis aus? Diese und weitere wichtige Fragen, wie sich das Coronavirus im deutschen Arbeitsrecht niederschlägt, sollen im vorliegenden Aufsatz beantwortet werden.

B. Die Rechtslage bei Quarantäne

I. Objektive Darstellung der Rechtslage

1. §§ 30, 31, 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Die maßgebliche Rechtsgrundlage für die gefahrenabwehrrechtliche Quarantänebestimmung ist § 30 IfSG. Danach kann die zuständige Behörde – meist das zuständige Gesundheitsamt – anordnen, dass Personen, die an von Mensch zu Mensch übertragbaren Krankheiten erkrankt sind, unverzüglich in Quarantäne abgesondert werden. Dies kann entweder ein Krankenhaus oder auch das eigene Zuhause sein. In dieser Zeit sind die Betroffenen verpflichtet, den Anweisungen Folge zu leisten und sich an die verhängte Quarantäne zu halten. Wenn sie die Absonderung betreffende Anordnung nicht befolgen, kann sie nach § 30 Abs. 2 Satz 4 IfSG i.V.m. § 428 FamFG zwangsweise durch richterliche Entscheidung durchgesetzt werden. Insoweit kann das Grundrecht der Freiheit der Person nach Art. 2 Satz 2 GG eingeschränkt werden.

Während der Quarantäne gilt nach § 30 Abs. 4 IfSG, dass nur die behandelnden Ärzte, Pflegekräfte sowie Seelsorger Zutritt zum Erkrankten haben, wobei anderen Personen ärztlicherseits der Zutritt erlaubt oder verwehrt werden kann. Das Verlassen der Quarantäne nach eigenem Ermessen ist unter keinen Umständen zulässig, da sonst eine unkontrollierte Verbreitung des Virus möglich ist.

Nach § 31 IfSG kann Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagt werden. Die Beurteilung

liegt hierbei bei der zuständigen Behörde und muss vom jeweiligen Betroffenen umgehend eingehalten werden.

Wenn sich ein Arbeitnehmer in Quarantäne befindet, ist für die Frage nach der Fortzahlung seines Gehaltes § 56 IfSG einschlägig. Denn dort wird ein Entschädigungssystem normiert, das sich nach der Höhe der Entgeltfortzahlung und des Krankengeldes orientiert.

2. §§ 73, 74, 75 IfSG

Die §§ 73-75 IfSG normieren Bußgeld- und Strafvorschriften. Bei Verstößen – vor allem gegen Meldepflichten – sind Bußgelder, bei Verstößen gegen die §§ 74-75 IfSG sogar Freiheitsstrafen bis zu fünf Jahre vorgesehen.

II. Arbeitsrechtliche Fragen bzgl. der Quarantäne

Aufgrund der einschlägigen Normen des IfSG ergeben sich nunmehr konkrete Fragen, die sich vor allem Arbeitnehmer stellen.

1. Erhalten Arbeitnehmer weiterhin ihr Gehalt?

Zur Beantwortung dieser Frage muss man zwischen einem unter Quarantäne gestellten tatsächlich erkrankten und einem nicht erkrankten Arbeitnehmer unterscheiden.

Wenn der Arbeitnehmer während der Quarantäne tatsächlich erkrankt – und daher auch krankgeschrieben – ist, so gelten die allgemeinen Regeln der Entgeltfortzahlung nach dem § 3 EFZG. Die Arbeitnehmer bekommen danach die ersten sechs Wochen lang ihr Gehalt vom Arbeitgeber und danach Krankengeld nach den §§ 44, 47 SGB V.

Wird eine Person hingegen nur vorsorglich unter Quarantäne gestellt, ist also gar nicht infiziert und somit auch nicht krankgeschrieben, dann greift das oben zitierte Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten (IfSG). Konkret kommt dann insbesondere § 56 Abs. 1 IfSG zur Anwendung, wonach dem Arbeitnehmer aufgrund der behördlich angeordneten Quarantäne in den ersten sechs Wochen eine Entschädigung in Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruches zusteht. Nach § 56 Abs. 5 IfSG wird das Nettogehalt weiterhin vom Arbeitgeber gezahlt, wobei dieser den Betrag aber später von der Behörde, die die Quarantäne angeordnet hat, auf Antrag zurückfordern kann. Ab der siebten Woche entspricht der Entschädigungsanspruch der Höhe des Krankengeldes nach den §§ 44, 47 SGB V.

2. Wer kommt bei Selbstständigen für den Verdienstaufschlag auf?

Auch Selbstständige oder Freiberufler können während der Zeit in Quarantäne einen Verdienstaufschlag erleiden, so dass sich auch hier die Frage stellt, wer für diesen Ausfall aufkommt. Nach § 56 Abs. 3 Satz 4 IfSG richtet sich die Entschädigungsregelung dann entsprechend der Entschädigungszahlung für Arbeitnehmer auch nach § 56 Abs. 1, 3 IfSG, wobei in diesem Fall dann das letzte Jahreseinkommen, das dem Finanzamt gemeldet wurde, maßgebend ist.

3. Müssen Arbeitnehmer während der Quarantäne arbeiten?

Auch bei dieser Frage muss man zwischen tatsächlich erkrankten und nicht erkrankten Arbeitnehmern unterscheiden.

Ist der Arbeitnehmer während der Quarantäne nicht infiziert und hat er auch die nötigen Arbeitsmittel dabei (Laptop, Handy etc.) – z.B. für den Fall, dass er sich auf einer Dienstreise befindet oder von einer geschäftlichen Reise zurückkehrt – dann ist er auch arbeitsrechtlich dazu verpflichtet, zu arbeiten. Das

bedeutet konkret, dass er die Arbeit nicht unter dem Vorwand der Quarantäne verweigern darf. Dies stellt dann eine Arbeitsverweigerung dar, für die eine Abmahnung oder eine Kündigung droht.

Ist der Arbeitnehmer zwar nicht infiziert, seine normale Arbeit als Arbeitnehmer erbringt er aber beispielsweise an einer großen Maschine beim Arbeitgeber, dann kann er rein faktisch in Quarantäne natürlich nicht tätig werden. Aber auch in diesem Fall kann es sein, dass er dennoch arbeiten muss. So kommt das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO in Betracht, wonach er dem Arbeitnehmer auch Arbeiten auferlegen könnte, die er innerhalb der Quarantäne erledigen kann.

Ist der Arbeitnehmer hingegen tatsächlich infiziert und somit auch krankgeschrieben, so ist er nicht verpflichtet, zu arbeiten.

C. Weitere arbeitsrechtliche Fragen und deren Auswirkungen für die Praxis

I. Welche (Schutz-)Pflichten haben der Arbeitgeber und Arbeitnehmer?

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Mitarbeitern eine Fürsorgepflicht, die sich aus der arbeitsvertraglichen Beziehung ergibt. Diese verpflichtet die Arbeitgeber insbesondere zum Schutz der Gesundheit seiner Mitarbeiter. Daher müssen Arbeitgeber zurzeit im besonderen Maße die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht beachten, wenn sie in Handelsbeziehungen zu chinesischen Unternehmen oder anderen vom Coronavirus betroffenen Gebieten stehen bzw. selbst Arbeitnehmer in oder aus China oder den betroffenen Gebieten einsetzen.

Konkret sind die Arbeitgeber verpflichtet, Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um den Schutz der eigenen Angestellten zu gewährleisten. So sollten zum Beispiel Hygiene- und Verhaltensregeln aufgestellt werden (Bereitstellung von Desinfektionsmitteln auf Toiletten, in Küchen und Meetingräumen; Ausgabe von Informations- und Warnhinweisen u.ä.). Darüber hinaus sind die Arbeitgeber auch verpflichtet, vom Arbeitnehmer eigenständig ergriffene Maßnahmen zu dulden. Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nach und setzt den Mitarbeiter dadurch bewusst einem Risiko aus, ist darin eine Pflichtverletzung zu sehen.

Um eine Pandemie innerhalb des Betriebes zu verhindern können Arbeitgeber den Betriebsablauf oder die Arbeitsorganisation derart ändern, dass ein erhöhter Kontakt zwischen den Arbeitnehmern vermieden wird. So können Einzelbüros geschaffen werden und persönliche Treffen auf ein Minimum reduziert werden, indem beispielsweise nur noch via Skype oder E-Mail kommuniziert wird.

Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitgeber und den Kollegen das Auftreten von eigenen Krankheitssymptomen mitzuteilen.

II. Dürfen Arbeitnehmer die Arbeit verweigern oder einfach zuhause bleiben?

Für Arbeitnehmer stellt sich auch die Frage, ob sie weiterhin im Büro erscheinen müssen oder nicht lieber zuhause im Home-Office arbeiten. Rechtlich gesehen gilt als Arbeitsort der Ort, der per Arbeitsvertrag festgelegt wurde. Wer diesem Ort ohne Grund und lediglich aus bloßer Angst fernbleibt, handelt arbeitsvertragswidrig und riskiert eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung, da es sich um eine Arbeitsverweigerung handelt. Das Recht, eine Sonderregelung zu erlauben, besitzt ausschließlich der Arbeitgeber. Dies heißt konkret: Nur, wenn der Arbeitgeber das Home-Office explizit erlaubt, dürfen Arbeitnehmer den Räumlichkeiten fernbleiben.

Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer vermutet, sich angesteckt zu haben. Wichtig ist aber, den Arbeitgeber über eine mögliche Ansteckung zu informieren. Der Arbeitgeber kann dann entscheiden, ob er den Arbeitnehmer freistellt.

Ein Weigerungsrecht des Arbeitnehmers, zur Arbeit zu erscheinen, würde wohl zumindest voraussetzen, dass das Unternehmen trotz konkreter Infektion innerhalb des Betriebes und trotz Aufforderungen etwa durch Behörden oder durch den Betriebsrat keine Schutzmaßnahmen ergreift, vor allem zur Meldung, zur Hygiene und zu vorübergehenden Home-Office-Regelungen.

Zudem gilt, dass der Arbeitnehmer das Wegerisiko trägt. Das bedeutet, dass er selbst dafür verantwortlich ist, pünktlich bei der Arbeit zu erscheinen. Dies gilt auch grundsätzlich dann, wenn es zu Ausfällen des öffentlichen Nahverkehrs kommt. So kann der Arbeitnehmer auch verpflichtet sein, mit dem Taxi zur Arbeit zu fahren. Sollte es dem Arbeitnehmer letztlich nicht möglich sein, zur Arbeit zu kommen, so droht ihm eine Abmahnung, jedenfalls erhält er für diesen Tag kein Gehalt.

III. Darf ein Arbeitnehmer zuhause bleiben, wenn Kitas oder Schulen geschlossen haben?

Grundsätzlich gilt das oben bereits Ausgeführte. Denn auch die Schließung von Kitas und Schulen ist in der privaten Sphäre des Arbeitnehmers zu verorten.

Grundsätzlich gilt: Ist das eigene Kind erkrankt, steht es Eltern zu, eine Zeit lang zuhause zu bleiben und das Kind zu versorgen. Dieser Anspruch ist pro Kind und Elternteil auf jeweils zehn Arbeitstage – bei Alleinerziehenden auf 20 Arbeitstage – begrenzt. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf einen Nachweis, der belegt, dass das Kind pflegebedürftig ist.

Ist das Kind gesund und bleiben Eltern zuhause, weil Schulen oder Kindergärten geschlossen sind, müssen sie ihren Arbeitgeber umgehend darüber informieren. Denn Eltern müssen im Streitfall belegen können, dass ihr Kind nicht allein zuhause bleiben konnte und dass kein anderer die Betreuung übernehmen kann. Geschieht dies nicht, droht eine Abmahnung oder sogar die Kündigung. Eltern, die aktuell von Kindergarten- und Schulschließungen betroffen sind, sollten daher sofort das Gespräch mit ihrem Arbeitgeber suchen. Oft finden sich so einvernehmliche Lösungen wie etwa die Arbeit aus dem Home-Office oder unbezahlter Urlaub.

Bezüglich des Lohns gilt, dass derjenige, der nicht arbeitet, in der Regel auch keinen Lohn erhält. Ausnahmen könnten sich aus § 616 BGB ergeben. Darin ist geregelt, dass Mitarbeiter ihr Gehalt weiter beziehen, wenn sie nicht verhältnismäßig lange ausfallen und für ihr Fehlen selbst nichts können. Dafür kommt es aber konkret darauf an, ob wirklich keine andere Betreuung des Kindes möglich war. Das bedeutet, dass, wenn vorrangig Großeltern oder eine Haushaltshilfe die Betreuung der Kinder übernehmen könnten, kein Gehaltsanspruch besteht. Die „verhältnismäßig lange Zeit“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, so dass es immer auf den jeweiligen Einzelfall ankommt.

IV. Kann der Arbeitgeber Zwangsurlaub anordnen?

Grundsätzlich gilt, dass für die zeitliche Festlegung des Urlaubs die Wünsche des Arbeitnehmers laut § 7 BUrlG zu berücksichtigen sind. Bei der Urlaubsplanung muss er jedoch sowohl dringende betriebliche Belange als auch die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer berücksichtigen. Der Arbeitgeber ist daher infolge dringender betrieblicher Belange zur Anordnung von Zwangsurlaub berechtigt. Solche betrieblichen Belange können sich auch aufgrund der aktuellen Situation ergeben, z.B. wegen Auftragsrückgang oder Lieferengpässen.

V. Haben die Beschäftigten bei einer Infektion während der Arbeitszeit Ansprüche gegen den Arbeitgeber? Wenn ja, welche?

Dies setzt zunächst eine zurechenbare Pflichtverletzung und ein Verschulden des Arbeitgebers für eine Infektion des Arbeitnehmers voraus. Das wird man bislang kaum annehmen können. Mit der ansteigenden Gefährdungslage wird man aber auch zunehmend die genannten Hinweise zu hygienischen und or-

ganisatorischen Vorsichtsmaßnahmen erwarten müssen, die jedenfalls bei einem gewissen Ausgesetztsein im Büro erforderlich sind.

Ein Extremfall wäre das vorsätzliche Verschweigen eines Risikos, beispielsweise, wenn Hinweise auf eine konkrete Infektion vorliegen, oder wenn Reisen nach China jetzt gegen jede Notwendigkeit angewiesen werden. Jedoch ist es wohl eher wahrscheinlich, dass man den einen oder anderen Arbeitnehmer jetzt eher vor sich selbst und seinen angeblich so wichtigen Vor-Ort-Terminen schützen muss, indem der Arbeitgeber diese Reisen generell verbietet.

VI. Erhalten Arbeitnehmer weiterhin Geld, wenn der Betrieb wegen des Coronavirus nicht geöffnet ist? Können Arbeitgeber Kurzarbeitergeld beantragen?

Wenn Behörden wegen des Coronavirus Betriebe schließen lassen, müssen Arbeitgeber den Beschäftigten ihr Entgelt weiterzahlen. Denn in Deutschland trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko, wenn ein Unternehmen aufgrund behördlicher Anordnungen zum Schutz vor einer Pandemie vorübergehend geschlossen werden muss. Daraus folgt, dass die Arbeitnehmer ihren Entgeltanspruch behalten, auch wenn sie nicht arbeiten können. Die ausgefallenen Arbeitszeiten müssen auch grundsätzlich nicht nachgearbeitet werden.

Allerdings können Arbeitsverträge und Tarifverträge andere Regelungen beinhalten. Entsprechende Vereinbarungen müssten allerdings hinreichend deutlich und klar formuliert sein.

Für Arbeitgeber eröffnet sich unter Umständen jedoch die Möglichkeit, bei der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld zu beantragen. Dies richtet sich nach den §§ 95 ff. SGB III. Die Dauer der Kurzarbeit ist in § 104 SGB III geregelt, wonach dies längstens ein Jahr angeordnet werden kann. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes beträgt nach § 105 SGB III 67% des Gehaltes.

Ziel der Kurzarbeit ist es, dass Beschäftigte nicht gekündigt werden, sondern im Betrieb bleiben können, indem ihnen aus bestimmten Gründen die betriebsübliche Arbeitszeit vorübergehend gekürzt wird und sich daher das Gehalt auf das Kurzarbeitergeld reduziert. Diese Leistung soll den Verdienstausfall teilweise ausgleichen und verschafft dem Arbeitgeber etwas finanzielle Freiheiten, die Krise zu überstehen.

Ein aufgrund oder infolge des Coronavirus und/oder der damit verbundenen Sicherheitsmaßnahmen eingetretener Arbeitsausfall beruht im Regelfall auf einem unabwendbaren Ereignis oder auf wirtschaftlichen Gründen i.S.d. § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III. Ein Ausgleich des Arbeitsausfalls mit Hilfe des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes ist damit grundsätzlich möglich. Zu beachten ist allerdings, dass Betriebe und Unternehmen im Bedarfsfall bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit Kurzarbeit anzeigen.

VII. Was ist bei einer Dienstreise nach China oder in andere Risikoregionen zu beachten?

Viele Arbeitgeber schicken ihre Arbeitnehmer auf internationale Dienstreisen. Auch diesbezüglich ergeben sich arbeitsrechtliche Fragen, die Auswirkungen für die Praxis haben. Grundsätzlich gilt, dass eine Dienstreise nur dann angetreten werden muss, wenn eine arbeitsvertragliche Verpflichtung hierzu besteht. Ohne arbeitsvertragliche Regelung kann ein konkreter Auslandseinsatz nur aufgrund einer einvernehmlichen Regelung vereinbart werden.

Ist eine arbeitsvertragliche Pflicht gegeben, so richtet sich die Anordnung einer Dienstreise nach dem Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO. Danach darf der Arbeitgeber dieses nur nach billigem Ermessen ausüben. Nach Ansicht des BAG entspricht eine Weisung billigem Ermessen, wenn die wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit abgewogen worden sind. D.h. der Arbeitgeber muss eine Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers und der betrieblichen Interessen vornehmen, wobei er insbesondere seine Fürsor-

gepflicht für die Arbeitnehmer beachten muss. Die Fürsorgepflicht drückt sich insbesondere dadurch aus, dass er zum Schutz der Gesundheit seiner Mitarbeiter verpflichtet ist.

Eine Dienstreise kann nur dann verweigert werden, wenn eine erhebliche gesundheitliche Gefährdung zu erwarten ist. Dann darf der Arbeitgeber auch keine Sanktionen, also Abmahnungen oder Kündigungen, aussprechen. Denn eine solche Weisung entspräche dann nicht dem billigem Ermessen nach § 106 GewO.

Liegt eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes für die Zielregion vor, dann kann der Arbeitnehmer in der Regel die Dienstreise verweigern. Jedoch müssen die konkreten Umstände des Einzelfalls bezogen auf eine Gesundheitsgefährdung durch die Dienstreise berücksichtigt werden, so dass dies nicht pauschal für jeden Fall gilt. Ist die Gefährdungslage noch unklar, kann der Arbeitnehmer aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung nicht ohne weiteres die Dienstreise verweigern. Der Arbeitgeber ist aber auch in diesen Fällen nicht gehindert, Vorsorgemaßnahmen zu treffen und mit den Arbeitnehmern eine Lösung zu finden.

Grundsätzlich gilt, dass Unternehmen im Rahmen der Pflichten zum Gesundheitsschutz gehalten sind, von sich aus Reisen auf das Notwendige zu beschränken und mit den Gesundheitsbehörden und Krankenkassen bzw. dem Betriebsarzt abgestimmt konkrete Verhaltensanweisungen zu geben.

VIII. Können Arbeitnehmer verweigern, mit chinesischen Kollegen oder Kunden zusammenzutreffen?

Es stellt sich zudem die Frage, ob Arbeitnehmer nunmehr jeglichen Kontakt zu Mitarbeitern oder Kunden aus den betroffenen Regionen einfach verweigern dürfen. Jedoch besteht ohne konkrete Anhaltspunkte etwa für bestehende Infektionen oder Symptome kein Recht, eine Zusammenarbeit mit Kollegen zu verweigern. Der Arbeitgeber sollte allerdings in Betracht ziehen, Zusammenreffen zu vermeiden und die Möglichkeiten der Kommunikation via Skype, E-Mail oder sonstige Videokonferenzen in Erwägung ziehen, um seine Fürsorge gegenüber den Beschäftigten zu bekunden und jedes Risiko auszuschließen.

D. Fazit und rechtlich Würdigung

Das Coronavirus, wie auch andere Infektionskrankheiten z.B. die Grippe oder Masern, betrifft jeden Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Deutschland, auch wenn man nicht infiziert und somit konkret davon betroffen ist. Umso wichtiger ist es, präventive Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Letztlich ist Panik fehl am Platz und kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Besonnenheit ist angesagt.

E. Literaturempfehlungen

von Steinau-Steinrück/Mosch, Arbeitsrechtliche Maßnahmen bei ausgebrochener Pandemie, NJW-Spezial 2009, 578.

Erbs/Kohlhaas, Kommentar Strafrechtliche Nebengesetze, §§ 30, 31, 56, 73, 74, 75 IfSG.

BeckOK-Sozialrecht, §§ 95, 104, 105 SGB III; §§ 44, 47 SGB V.

ErfKomm, § 7 BurlG; § 616 BGB.

BeckOK-Arbeitsrecht, § 106 GewO, § 3 EFZG.

