

Corona-Virus

FAQ Arbeitsrecht

Antworten auf häufige Fragen zu
Corona-Virus und Arbeitsrecht

Information
Stand: 05. Juni 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
05. Juni 2020

Wichtige Information

Im Vergleich zur Voraufgabe haben wir folgende Ziffer bearbeitet: 1.1.

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	Darf der Arbeitgeber private Kontaktdaten der Mitarbeiter abfragen, um diese kontaktieren zu können?	6
1.5	Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, wenn Angehörige an einer Infektion erkrankt sind?	7
1.6	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.?	7
1.7	Darf der Arbeitgeber Homeoffice/mobile Arbeit anordnen?	8
1.8	Welche Erleichterungen greifen im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes?	8
1.8.1	Bayerische Regelungen	9
1.8.2	Bundesweite Regelungen	9
1.8.3	Allgemeine Ausnahmeregelung	10
1.9	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
1.10	Ein Arbeitnehmer kehrt aus einem betroffenen Land zurück, jedoch nicht aus einem konkreten Gebiet, für das eine Reisewarnung ausgesprochen wurde. Die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Homeoffice/mobile Arbeit ist jedoch nicht möglich. Gibt es hier Regelungen?	11
1.11	Können derzeit Betriebsratssitzungen per Videokonferenz durchgeführt werden?	11
1.12	Kann der Arbeitgeber vorsorglich Betriebsversammlungen absagen?	12

1.13	Dürfen Arbeitnehmer die Arbeitsleistung im Rahmen einer Messe bzw. vergleichbaren Veranstaltung aufgrund einer möglichen Ansteckungsgefahr verweigern?	12
1.14	Dürfen Arbeitnehmer die Bearbeitung von Lieferungen aus z. B. China verweigern?	12
1.15	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
1.16	Gibt es besondere Vorgaben für Schwangere im Betrieb?	13
1.17	Kann einem Mitarbeiter eine Nebentätigkeit verwehrt werden, weil die Besorgnis besteht, dass er sich dabei mit dem Corona-Virus infizieren könnte?	14
1.18	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?	19

2.10	Ein Mitarbeiter muss nach seiner Rückkehr aus dem Ausland in Quarantäne. Wie ist dieser Fall geregelt?	21
2.11	Quarantäne am Urlaubsort. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung?	23
2.12	Mitarbeiter mit Wohnort im grenznahen Ausland pendeln täglich zum Betrieb in Deutschland. Was passiert, wenn die Grenzen geschlossen werden?	23
2.13	Behördlicherseits wird die Schließung des gesamten Betriebs bzw. eines Betriebsteils angeordnet. Was gilt bezüglich der Gehaltszahlungen?	23
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?	24
2.15	Können Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auch ohne Praxisbesuch erteilt werden?	24
2.16	Auszubildende haben derzeit keine Berufsschule mehr – kann der Arbeitgeber sie auffordern, stattdessen im Betrieb zu erscheinen, wenn im Unternehmen grundsätzlich gilt, dass niemand wegen dem Aufenthalt in einem Risikogebiet zuhause bleiben darf/muss?	24
2.17	Ein Mitarbeiter ist ehrenamtlich bei Feuerwehr, Rettungsdienst, THW o. ä. tätig. Welche Folgen hat die Ausrufung des Katastrophenfalls in Bayern?	25
2.18	Viele Mitarbeiter fallen aus, wegen Betreuungsengpässen oder Quarantäne. Kann von den anderen Mitarbeitern verlangt werden mehr zu arbeiten?	25
3	Schul- und Kitaschließungen	26
3.1	Können Mitarbeiter bei Betreuungsengpässen durch Schul- und Kita-Schließungen zuhause bleiben?	26
3.2	Erhalten Mitarbeiter, die wegen der Schließungen der Arbeit fernbleiben dürfen, weiterhin ihr Arbeitsentgelt?	27
3.3	Gibt es Entschädigungsansprüche der Eltern gegen den Staat?	27
4	Reisen und Auslandseinsätze	29
4.1	Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die aus einem vom Corona-Virus betroffenen Land oder einer betroffenen Region zurückkehren?	29
4.2	Was ist der Unterschied zwischen der Definition Risikogebiet und Gebieten mit Reisewarnung?	29

4.3	Darf ich fragen, ob ein Mitarbeiter in einem betroffenen Gebiet im Urlaub war?	30
4.4	Wer trägt die Kosten einer stornierten Reise?	30
4.5	Wie gehe ich mit Arbeitnehmern um, die von dem Einsatz in einem Betrieb mit nachgewiesenem Corona-Virus-Fall zurückkehren?	31
4.6	Darf ein Arbeitnehmer auf Dienstreise in ein betroffenes Gebiet geschickt werden?	31
5	Ausgangssperren und weitere Maßnahmen	32
5.1	Wie können meine Mitarbeiter darlegen, dass sie aus beruflichen Gründen unterwegs sind, wenn Sie kontrolliert werden?	32
5.2	Muss eine Arbeitgeberbestätigung für Ausgangssperren im Original unterschrieben oder ggf. sogar gestempelt sein?	32
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?	32
5.4	Was gilt bezüglich des Betriebes von Kantinen?	32
5.5	Fallen betriebliche Besprechungen auch unter die Beschränkungen?	33
	Ansprechpartner / Impressum	35

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: www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Derzeit gilt eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes für alle nicht notwendigen, touristischen Reisen ins Ausland: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>

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.

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 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.

1.5 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.

1.6 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.

1.7 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 entgegenreten, 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

1.8 Welche Erleichterungen greifen im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes?

Bereits seit 18. März 2020 gelten in Bayern gleichlautende Allgemeinverfügungen der Bezirksregierungen, durch die Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ermöglicht werden. Seit 08. April 2020 greift nun zusätzlich auch eine entsprechende Bundesverordnung. Die bayerischen Regelungen gelten allerdings fort, soweit sie weitergehende Ausnahmen zulassen, als die bundesweiten Regelungen.

1.8.1 Bayerische Regelungen

- Arbeitnehmer dürfen zur Produktion von existenziellen Gütern und für Dienstleistungen zur Gewährleistung der Daseinsvorsorge im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie über die tägliche Höchstarbeitszeit hinaus beschäftigt werden.
- Eine Beschäftigung ist in diesen Fällen auch an Sonn- und Feiertagen möglich.
- Ruhepausen dürfen hier insgesamt verkürzt und auf mehrere Kurzpausen von angemessener Dauer verteilt werden.
- Die Ruhezeit darf in diesen Fällen um bis zu zwei Stunden verkürzt werden.

Auch in diesen Fällen darf die Arbeitszeit insgesamt jedoch 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten (§ 15 Abs. 4 ArbZG).

Die bayerischen Regelungen gelten vorerst bis zum 30. Juni 2020. Die Links zu den jeweiligen Allgemeinverfügungen finden Sie hier: <https://www.stmas.bayern.de/Corona-Virus-info/corona-arbeitszeit.php>

1.8.2 Bundesweite Regelungen

Die Bundesverordnung lässt Ausnahmen nur in bestimmten Bereichen zu, wenn dies im Rahmen der Corona-Pandemie erforderlich ist:

- Produktion und Handel (bzw. Vertrieb) von Waren des tägl. Bedarfs und Medizinprodukten;
- Not- und Rettungsdienste;
- Sicherheit und Ordnung;
- Krankenpflege;
- Energie- und Wasserversorgung, sowie Abfall- und Abwasserentsorgung; - Landwirtschaft;
- Geldtransporte;
- Dateninfrastruktur;
- Apotheken und Sanitätshäuser.

In diesen Bereichen greifen folgende Ausnahmen:

- Es darf täglich bis zu zwölf Stunden gearbeitet werden, allerdings nur, soweit dies nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann;
- die Wochenarbeitszeit darf dennoch nur bis zu sechzig Stunden betragen; über sechzig Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, soweit dies nicht durch vorausschauende organisatorische Maßnahmen einschließlich notwendiger Arbeitszeitdisposition, durch Einstellungen oder sonstige personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden werden kann;

Allgemeines

- Sonn- und Feiertagsarbeit ist möglich; auch bei Sonntagsarbeit beträgt der Ausgleichszeitraum für die Gewährung von Ersatzruhetagen acht Wochen, der Ersatzruhetag muss aber spätestens bis zum 31. Juli 2020 gewährt werden;
- die tägliche Ruhezeit kann um bis zu zwei Stunden verkürzt werden; jede Verkürzung der Ruhezeit ist innerhalb von vier Wochen auszugleichen; der Ausgleich ist nach Möglichkeit durch freie Tage zu gewähren, ansonsten durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden.

Bei Unklarheiten über die Anwendung der Ausnahmen kann eine entsprechende Feststellung beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt beantragt werden.

Die Verordnung gilt bis zum 31. Juli 2020, Arbeitszeitüberschreitungen im Rahmen der Verordnung sind aber nur bis zum 30. Juni 2020 zulässig. Die Bundesverordnung finden Sie hier: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/arbeitszeitverordnung.pdf;jsessionid=0AD1EDDFA1D63BA5A75DCF85A462B74D?blob=publication-File&v=2>

1.8.3 Allgemeine Ausnahmeregelung

Auch für Fälle, die nicht Güter und Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie betreffen, sind im Arbeitszeitgesetz (§ 14) entsprechende Ausnahmen von den Obergrenzen für vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen vorgesehen, 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. Auch diese Voraussetzungen dürften derzeit in vielen Fällen vorliegen. Auch in diesen Fällen darf die Arbeitszeit insgesamt jedoch 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten (§ 14 Abs. 3 ArbZG).

1.9 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.

1.10 Ein Arbeitnehmer kehrt aus einem betroffenen Land zurück, jedoch nicht aus einem konkreten Gebiet, für das eine Reisewarnung ausgesprochen wurde. Die Kollegen wollen nun zur Vermeidung von Ansteckung zuhause bleiben. Homeoffice/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.

1.11 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 Anwesheitsbegriffs 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 Betriebsräte in der Covid-19-Krise sicherzustellen. Beschlüsse, die in virtuellen Betriebsratssitzungen 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 tritt 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.

1.12 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 berechnigte 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.

1.13 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 abgesagt wird, wie es derzeit der Fall ist.

Für Messen und Veranstaltungen in betroffenen Gebieten gilt Ziffer 4.6.

1.14 Dürfen Arbeitnehmer die Bearbeitung von Lieferungen aus z. B. China 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.

1.15 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.

1.16 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.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Pr%C3%A4vention/Corona-Verschärfung-des-Mutterschutzes.jsp>

1.17 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. als Kellner in einem trotz staatlicher Anordnung illegal geöffneten Restaurant).

1.18 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, der sich auch die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit angeschlossen hat:

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 Regionaldirektion Bayern muss diese gelegentliche Form der Arbeitnehmerüberlassung weder der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden noch bedarf sie deren Zustimmung.

Dennoch verbleibt hier mangels ausdrücklicher gesetzlicher Klarstellung 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/reise-und-sicherheitshinweise>.
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_Corona-Virus/Risikogebiete.html.
- 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 überwältzt werden. Auf jeden Fall müsste ein evtl. bestehender Betriebsrat eingebunden werden (§ 87 Abs. 1 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.

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/reise-und-sicherheitshinweise>. 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_Corona-Virus/Risikogebiete.html.
- 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.

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

- Kann der Arbeitnehmer trotzdem seine Arbeitsleistung erbringen (z. B. Homeoffice), ist er dazu verpflichtet und erhält entsprechend seine 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 Nachfolgende.

- Kann der Arbeitnehmer deswegen nicht arbeiten, ist ihm die Arbeitsleistung unmöglich (§ 275 BGB) und sein Entgeltanspruch entfällt grundsätzlich nach § 326 Abs.1 S.1 BGB. Dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber nach § 616 BGB hätte, solange insgesamt eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ nicht überschritten wird – 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. Bezüglich des nicht erheblichen Zeitraums geht die Rechtsprechung bisher in Anlehnung an die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von bis zu sechs Wochen aus.

Nur wenn hier kein Entgeltanspruch nach § 616 BGB besteht, greift subsidiär § 56 Infektionsschutzgesetz (vgl. BGH, NJW 1979, 422, 424). Für die ersten sechs Wochen der Quarantäne erhält der Mitarbeiter nach § 56 Abs. 2 S. 2 IfSG das Netto-Arbeitsentgelt als Entschädigung, zunächst ausgezahlt vom Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann bei der zuständigen Behörde die Erstattung der von ihm ausgelegten Entschädigung beantragen (§ 56 Abs. 5 IfSG). Die Antragsfrist wurde mittlerweile auf zwölf Monate verlängert und zwar beginnend mit dem Ende der Quarantäne (§ 56 Abs. 11 IfSG). Ggf. kann der Arbeitgeber einen Vorschuss beantragen (§ 56 Abs. 12 IfSG).

In der derzeitigen Situation wird vertreten, dass § 616 BGB auch bei Fällen der individuell angeordneten Quarantäne nicht anwendbar sei, weil aufgrund des während der Pandemie deutlich erhöhten Risikos einer solchen Maßnahme kein in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund mehr vorliege. Wir halten es aber für unsicher, ob Behörden und Gerichte dieser Auffassung folgen werden. Ggf. kann es für Unternehmen Sinn machen, den Antrag auf staatliche Erstattung auch dann (fristgerecht) zu stellen, wenn § 616 BGB eigentlich Anwendung finden würde, um sich eine Klärung dieser Frage im Rechtsweg offenzuhalten.

Derzeit wird die Entschädigung von den bayerischen Behörden wohl so gehandhabt, dass selbst bei Anwendbarkeit des § 616 BGB die Entschädigung zumindest ab dem fünften Tag der Quarantäne bezahlt wird. Es empfiehlt sich also, den Antrag auch dann zu stellen, wenn § 616 BGB nicht abgedungen wurde (zumindest soweit der Arbeitsausfall vier Tage übersteigt).

Die für die Erstattung zuständige Behörde ist die jeweilige Bezirksregierung.

Das Netto-Arbeitsentgelt berechnet sich ohne Steuern und grundsätzlich auch ohne Sozialversicherungsbeiträge (§ 56 Abs. 3 IfSG). Allerdings sind bei Quarantäne bzw. Isolation auch Beiträge zur Rentenversicherung (basierend auf dem Brutto-Arbeitsentgelt) und zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen (§ 57 IfSG). Entgegen früherer Angaben sind auch Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abzuführen, die wie die vorstehenden Beiträge auch vom Staat zu erstatten sind. Insofern sind die Angaben zu den So-

zialversicherungsbeiträgen unter <http://www.freistaat.bayern/dokumente/leistung/668069451898> an dieser Stelle nicht ganz korrekt. Nähere Infos zur Behandlung der Sozialversicherungsbeiträge finden Sie im Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes: https://www.aok.de/fk/fileadmin/user_upload/sv/rundschreiben/2020/rds-20200402-entschaedigung-quarantaene.pdf

Erkrankt der Mitarbeiter während der Quarantäne bzw. häuslichen Isolierung, erhält er weiter die Entschädigung. Allerdings gehen eventuell wegen der Krankheit bestehende Entgeltfortzahlungsansprüche des Arbeitnehmers auf den Staat über (§ 56 Abs. 7 IfSG). Im Ergebnis besteht dann für diesen Zeitraum kein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Staat. Diesbezüglich gilt folgendes: Erkrankt der Mitarbeiter tatsächlich an COVID-19, während er in Quarantäne bzw. häuslicher Isolierung ist, dürfte ihm von da an die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber nach § 3 EntgFG zustehen, die entsprechend auf den Staat übergeht. Etwas anderes könnte allerdings gelten, wenn der Mitarbeiter wegen einer anderen Krankheit arbeitsunfähig wird, die nicht mit dem Corona-Virus zusammenhängt (vgl. BAG, Urt. v. 26.04.1978, 5 AZR 7/77).

Unklar ist, was gilt, wenn die Anordnung der Quarantäne mit bereits angetretenem oder geplantem Urlaub zusammenfällt. Der BGH (zuständig für Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz) hat vor Längerem entschieden, dass hier § 9 BUrlG analog Anwendung finden soll, allerdings verbunden mit einer Einzelfallprüfung, ob die Quarantäne konkret der Urlaubsgestaltung im Weg steht (vgl. BGH NJW 1979, 422). Demnach wären Urlaubstage während einer Quarantäne wie bei Krankheit nicht auf den Jahresurlaub anzurechnen, es sei denn, die behördlichen Anordnungen haben die Urlaubspläne des Arbeitnehmers nicht vereitelt. Von letzterem dürfte aber eher selten auszugehen sein. Für Übertragung und Verfall des Urlaubs würden dann dieselben Grundsätze gelten, wie für Krankheitsfälle.

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 alle Personen, die aus dem Ausland einreisen, sich grundsätzlich für 14 Tage in häusliche Isolation begeben. Ausnahmen können gelten, wenn der Reisende weniger als 48 Stunden im Ausland war oder die Einreise zwingend und unaufschiebbar beruflich veranlasst war. Nähere Infos dazu finden Sie hier: <https://www.baymevbm.de/baymevbm/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Ausgangsbeschr%C3%A4nkungen-Reisen-Transport/Quarant%C3%A4ne-bei-Ein-und-R%C3%BCckreise-nach-Deutschland.jsp>

Kann der Arbeitnehmer trotz dieser Quarantäne seine Arbeitsleistung erbringen (z. B. Homeoffice), ist er dazu verpflichtet und erhält entsprechend seine Vergütung.

Wurde die Quarantäne aufgrund der Rückkehr von einer dienstlichen Auslandsreise veranlasst und kann der Arbeitnehmer während der Quarantäne nicht arbeiten, dürfte der Ar-

beitgeber 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.

Bei Quarantäne nach einer privaten Reise wäre zunächst zu prüfen, ob § 616 BGB Anwendung findet (siehe hierzu auch Ziffer **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Wurde die Reise allerdings bereits in Kenntnis der Quarantänebestimmungen angetreten, dürfte hierin ein Verschulden des Arbeitnehmers liegen, das den Anspruch nach § 616 BGB ausschließt.

Besteht kein Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber, dürfte auch diese Quarantäne ein Fall sein, in der der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG gegen den Staat greift (siehe hierzu ebenfalls Ziffer **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Von den zuständigen Bezirksregierungen wird aber wohl teilweise vertreten, dass bei Quarantäne nach der Entgelt-Quarantäne-Verordnung kein Anspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG bestehen soll, weil keine offizielle Anordnung der Absonderung bzw. häuslichen Isolierung (Quarantäne) nach § 30 IfSG gegenüber einer Person durch die zuständige Behörde erfolgt. Wir halten diese Auffassung für falsch. Wir sehen nicht, dass ausschließlich ein konkret individueller Verwaltungsakt die Erstattungsfähigkeit begründet. Dies ist unseres Erachtens auch durch Rechtsverordnung möglich. § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG lautet „Wer auf Grund dieses Gesetzes (...) Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können.“ Dabei hat die Behörde einmal die Möglichkeit durch Verwaltungsakt zu handeln (§ 30 IfSG) oder den Weg der Rechtsverordnung zu wählen (§ 32 IfSG; „Die Landesregierungen werden ermächtigt (...) auch durch Rechtsverordnungen entsprechende Gebote und Verbote zur Bekämpfung übertragbarer Krankheiten zu erlassen.“) Welche der beiden Möglichkeiten die Behörde wählt bleibt ihr überlassen, ändert aber nichts an der Rechtsfolge der Erstattungsfähigkeit nach § 56 IfSG. Hätte dies eingeschränkt werden sollen, müsste dort stehen „auf Grund einer Maßnahme nach § 30 IfSG (oder ähnliches) und nicht „auf Grund dieses Gesetzes“. Hinzu kommt, dass sich die Verordnung ausdrücklich auch auf Art. 30 Abs. 1 S. 2 IfSG bezieht, auf dessen Grundlage auch die Einzelanordnung der Quarantäne erfolgt. Außerdem spricht § 56 Abs. 1 S. 2 IfSG von der Absonderung als Ansteckungsverdächtiger und die Begründung zur Muster-Verordnung des Bundes stützt sich ausdrücklich auf den erhöhten Ansteckungsverdacht (die bayerische Verordnung wurde ohne Begründung veröffentlicht). Soweit die Behörden dem aber im Verwaltungshandeln nicht folgen, müsste das ggf. vor den ordentlichen Gerichten ausgetragen werden. Ggf. wäre es deshalb sinnvoll, den Antrag dennoch fristwährend zu stellen, soweit die sonstigen Voraussetzungen gegeben sind. Ggf. könnten auch die Behörden die Entschädigung verweigern, wenn die Reise bereits in Kenntnis der drohenden Quarantäne angetreten wurde.

In tarifgebundenen Unternehmen gilt in diesen Fällen anstatt § 616 BGB der § 10 B. Ziffer 4 MTV (siehe hierzu auch Ziffer 2.9). Voraussetzung für den Wunsch nach Verrechnung der

Ausfallzeit in Arbeitszeitkonten bzw. Nacharbeit der Ausfallzeit ist jedoch eine unverschuldete Arbeitsverhinderung. Ist ein Verschulden des Arbeitnehmers anzunehmen, entfällt der Vergütungsanspruch. Der Anspruch nach § 56 IfSG ist hiervon unberührt.

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 Entschädi-

gungsanspruch 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 Können Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auch ohne Praxisbesuch erteilt werden?

Derzeit darf die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bei Erkrankungen der oberen Atemwege, die keine schwere Symptomatik aufweisen, für einen Zeitraum von bis zu 7 Kalendertagen auch nach telefonischer Untersuchung ohne Praxisbesuch erfolgen. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann einmalig telefonisch um weitere sieben Tage verlängert werden.

Diese Regelung gilt bis zum 31. Mai 2020, eine Verlängerung ist nicht mehr vorgesehen.

2.16 Auszubildende haben derzeit keine Berufsschule mehr – kann der Arbeitgeber sie auffordern, stattdessen im Betrieb zu erscheinen, wenn im Unternehmen grundsätzlich gilt, dass niemand wegen dem Aufenthalt in einem Risikogebiet zuhause bleiben darf/muss?

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 Ausbildende darauf bestehen, dass die ausfallenden Berufsschulzeit für die betriebliche Ausbildung genutzt wird.

Das Bayerische Kultusministerium gibt hierzu an, dass der Ausbildungsbetrieb die Entscheidung in Abstimmung mit dem zuständigen Gesundheitsamt treffen soll. (Quelle: <https://www.km.bayern.de/allgemein/meldung/6903/faq-zur-einstellung-des-unterrichtsbetriebs-an-bayerns-schulen.html>)

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

2.17 Ein Mitarbeiter ist ehrenamtlich bei Feuerwehr, Rettungsdienst, THW o. ä. tätig. Welche Folgen hat die Ausrufung des Katastrophenfalls in Bayern?

Im Rahmen des Katastrophenfalls können ehrenamtliche Helfer von Hilfsorganisationen und Katastrophenschutzbehörden zum Einsatz herangezogen werden. Während der Dauer des Einsatzes (und ggf. eine angemessene Zeit danach) sind sie von der Arbeitsleistung freizustellen. Die angemessene Zeit nach dem Einsatz ist nicht einheitlich festgelegt, sondern richtet sich nach Dauer, Art und Intensität des Einsatzes. Die Ruhezeitvorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind dabei nicht zwingend einzuhalten, dürften aber oft als Richtschnur dienen.

Für die Dauer der Freistellung hat der Arbeitgeber das Entgelt des Arbeitnehmers weiterzuzahlen. Er kann aber eine Erstattung bei der zuständigen Organisation oder Behörde beantragen. In der Regel wird in der Bestätigung über die Freistellung auf das Verfahren und die Zuständigkeiten hingewiesen.

Dies ergibt sich aus § 17 Bayer. Katastrophenschutzgesetz, § 33a Bayer. Rettungsdienstgesetz und den §§ 9, 10 Bayer. Feuerwehrgesetz.

2.18 Viele Mitarbeiter fallen aus, wegen Betreuungsengpässen 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.

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 1.8

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 bis 12 Jahre kein Betreuungsbedarf mehr besteht. Je nach Umständen des Einzelfalls kann aber auch bei Kindern ab 12 Jahre 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.

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 oben). 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.

3.3 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 Ver-

dienstausfalls vom Staat ersetzt kriegen (§ 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz – IfSG). Detaillierte Infos finden Sie in unserem Merkblatt: <https://www.baymevbm.de/baymevbm/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Arbeitsrecht/Verdienstausfall-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?

Maßgeblich ist, ob der Mitarbeiter in einer Region war, für die das Auswärtige Amt wegen der Ansteckungsgefahr eine konkrete Reisewarnung ausgesprochen hat. Diese finden Sie hier:

www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise.

Ein bloßes Abraten von Reisen in bestimmte Regionen ist nicht ausreichend.

In diesem Fall kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ggf. „suspendieren“, d. h. von der Arbeitsleistung freistellen. Ergänzend siehe Ziffer 2.2.

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

Die sprachliche Abgrenzung Risikogebiet und Gebiet mit Reisewarnung ist bzgl. der aktuellen SARS-CoV-2-Situation in der Perspektive begründet:

Ein Risikogebiet liegt vor, wenn eine eindeutige Warnung vor Reisen in dieses Gebiet ausgesprochen wurde. Dies ist momentan v.a. bzgl. Rückkehrern relevant, da die Rückkehr aus einem solchen Gebiet derzeit einen Teil der Begründung für einen möglichen COVID-19- oder SARS-CoV-2-Verdachtsfall stellen kann.

Definition Risikogebiet laut RKI: „Risikogebiete sind Gebiete, in denen eine fortgesetzte Übertragung von Mensch zu Mensch ("ongoing community transmission") vermutet werden kann. Um dies festzulegen, verwendet das Robert Koch-Institut verschiedene Indikatoren (u.a. Erkrankungshäufigkeit, Dynamik der Fallzahlen).“

Definition Reisewarnungen laut AA: „Reisewarnungen enthalten einen dringenden Appell des Auswärtigen Amts, Reisen in ein Land oder in eine Region eines Landes zu unterlassen. Sie werden nur dann ausgesprochen, wenn aufgrund einer akuten Gefahr für Leib und Leben vor Reisen in ein Land oder in eine bestimmte Region eines Landes gewarnt werden muss. Eine Reisewarnung wird nur selten ausgesprochen. Deutsche, die in diesem Land leben, werden gegebenenfalls zur Ausreise aufgefordert.“ Derzeit gilt eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes für alle nicht notwendigen, touristischen Reisen ins Ausland:
<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>

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.

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: www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-und-sicherheitshinweise. Nicht ausreichend ist hingegen, dass das Auswärtige Amt lediglich von Reisen in bestimmte Regionen abrät.

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer eine Reise in eine Region, für die eine Reisewarnung vorliegt, beabsichtigt und der Arbeitgeber hierauf und die Folgen im Vorfeld auch klar hingewiesen hat, sehen wir keine Veranlassung zur Zahlung der stornierten Reisekosten.

Es könnte sich dennoch anbieten, mit den betroffenen Arbeitnehmern eine einvernehmliche Lösung anzustreben.

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?

Liegt keine konkrete Ansteckungsgefahr im Zielgebiet vor, darf die Arbeitsleistung, zu der auch Dienstreisen gehören, nicht verweigert werden. Anhaltspunkt für das Vorliegen einer konkreten Gefahr kann eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes sein.

Liegt eine konkrete Ansteckungsgefahr im Zielgebiet vor, sollte die Anweisung einer Dienstreise aufgrund der Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmern unterbleiben.

Liegt keine Reisewarnung vor, handelt es sich aber um ein Gebiet, das vom Robert Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft wird, oder für das das Auswärtige Amt von nicht notwendigen Reisen abrät, ist eine Abwägung der einzelnen Interessen erforderlich. Dabei ist unter anderem der Grad der betrieblichen Notwendigkeit der Reise zu berücksichtigen, aber z. B. auch, ob der Arbeitnehmer zu bestimmten Risikogruppen gehört.

Praxishinweis: Grundsätzlich sollte geprüft werden, ob eine Dienstreise bzw. Entsendung ins Ausland, insbesondere wenn dieses besonders betroffen ist, unumgänglich ist. Selbst wenn ein einseitiges Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers nicht besteht, kann es sich bei massiv betroffenen Gebieten anbieten, auf eine Dienstreise oder einen längeren Einsatz in diesen Regionen zu verzichten. Ansteckungsgefahren können nicht nur von dem Einsatz vor Ort, sondern insbesondere auch von der Reise ausgehen, soweit sich die Nutzung stark frequentierter öffentlicher Verkehrsmittel (z. B. von Flugzeugen oder der Bahn) nicht umgehen lässt.

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.baymevbm.de/baymevbm/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Allgemeines/Arbeitgeberbest%C3%A4tigung-f%C3%BCr-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, dass 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 Betriebs- und Schulkantinen 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.

5.5 Fallen betriebliche Besprechungen auch unter die Beschränkungen?

Soweit ein triftiger Grund im Rahmen der beruflichen Tätigkeit besteht, sind auch Besprechungen noch zulässig. Der Arbeitgeber sollte aber sorgfältig prüfen, ob es Alternativen gibt, z. B. Telefon- bzw. Videokonferenzen.

Grundsätzlich haben die Mitarbeiter auch in betrieblichen Besprechungen die allgemeinen Vorgaben einzuhalten und müssen Kontakte zu Anderen auf das absolut nötige Minimum beschränken und einen Mindestabstand von 1,5 Metern einhalten.

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 Juni 2020