

Corona-Virus: Was Sie als Arbeitgeber wissen sollten

Auch in Deutschland breitet sich das Corona Virus Covid-19 (SARS-CoV-2) immer weiter aus: in Deutschland haben sich (Stand heute, 10.03.2020) bereits mehr als 1500 Menschen infiziert. Die mediale Berichterstattung wird zwar zum Teil als hysterisch wahrgenommen. Gleichwohl besteht auf Arbeitgeberseite ein gewisses Maß an Unsicherheit betreffend die aktuellen Entwicklungen, wie zahlreiche Anfragen zeigen. Die mit der Verbreitung des Virus bislang auf Arbeitgeberseite aufgetretenen Fragestellungen beantworten wir kurz wie folgt:

Welche Pflichten treffen mich als Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Verbreitung des Corona-Virus?

Der Arbeitgeber ist zu Schutzmaßnahmen seinen Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet. Dies folgt aus dem Arbeitsschutzgesetz und aus der Fürsorgepflicht gegenüber seinen Angestellten. Verletzt er seine Verpflichtungen, ist er zum Schadensersatz verpflichtet. Der Arbeitgeber kann seiner Belegschaft auferlegen, regelmäßig die Hände zu waschen und auf Körperkontakt (z. B. Händeschütteln) zu verzichten. Er kann weitere Hygienehinweise erteilen (kein Niesen und Husten in die Hand). Der Arbeitgeber sollte seine Schutzmaßnahmen an den aktuellen Empfehlungen des Robert-Koch-Institutes ausrichten.

Die Erteilung solcher Handlungsgrundsätze ist, sofern ein Betriebsrat besteht, mitbestimmungspflichtig.

Darf ich als Arbeitgeber meine Arbeitnehmer auf eine Infektion testen (lassen) und darf ich als Arbeitgeber meine Arbeitnehmer bezüglich bestehender Anzeichen einer Erkrankung befragen?

Einer Anordnung, sich ärztlich untersuchen zu lassen, wird der Arbeitnehmer wohl nicht nachkommen müssen, da diese nicht mehr vom Weisungsrecht umfasst ist. Im Gegenzug muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber aber eine Erkrankung mitteilen.

Darf ich als Arbeitgeber meinen Arbeitnehmern die Teilnahme an Dienstreisen, Meetings und Fortbildungsveranstaltungen untersagen?

Selbstverständlich dürfen auch Dienstreisen sowie die Teilnahme an Meetings und an Fortbildungsveranstaltungen untersagt werden.

Darf ich als Arbeitgeber meinen Arbeitnehmern Dienstreisen in Risikogebiete anordnen?

Sobald eine Reisewarnung für eine bestimmte Region (derzeit bspw. Südtirol) ausgesprochen worden ist, ist die Anordnung von Dienstreisen unzulässig.

Darf ich als Arbeitgeber meinen Arbeitnehmern private Reisen bspw. in Risikogebiete untersagen?

Sie dürfen Ihrer Belegschaft private, ggf. bereits gebuchte Reisen nicht untersagen. Sie haben allerdings ein Fragerecht dahingehend, ob in ein Risikogebiet gereist wird. Möglicherweise entfällt der Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn ohne triftigen Grund entgegen der Reisewarnung des Auswärtigen Amtes gereist wird und dabei eine Infektion erfolgt.

IMPRESSUM

Herausgeber: ECOVIS Grieger Mallison Rechtsanwälte PartG mbB
Am Campus 1-11, 18182 Rostock, Tel.: +49 381-649 225, Fax: +49 381-649 260, Mail: rostock-ra@ecovis.com, Internet: www.ecovis.com/rostock-ra

ECOVIS Mandantenrundschreiben basiert auf Informationen, die wir als zuverlässig ansehen. Eine Haftung kann jedoch aufgrund der sich ständig ändernden Gesetzeslage nicht übernommen werden.

Darf der Arbeitnehmer aus Angst vor einer Infektion die Arbeit verweigern?

Die Belegschaft hat grundsätzlich kein Recht aus Angst vor einer Ansteckung die Arbeit zu verweigern. Sollte ausnahmsweise die Arbeit wegen einer besonderen Ansteckungsgefahr verweigert werden können, muss der Arbeitgeber hierfür keine Vergütung leisten.

Der Arbeitnehmer darf die Arbeit allerdings dann verweigern, wenn der Arbeitgeber die gebotenen Schutzmaßnahmen unterlässt.

Welche Möglichkeiten habe ich als Arbeitgeber, wenn Teile meiner Belegschaft infiziert sind?

Arbeitnehmer dürfen bei Anzeichen auf eine Erkrankung bei Fortzahlung der Vergütung freigestellt werden.

Wird ein Arbeitszeitkonto geführt, kann auch ein Zeitausgleich erfolgen.

Es besteht auch eine Entschädigungsmöglichkeit nach dem Infektionsschutzgesetz, wenn eine Quarantäne gegenüber einem Arbeitnehmer behördlich angeordnet worden ist (s.u.)

Sie haben zudem grundsätzlich die Möglichkeit, Kurzarbeit anzuordnen. Voraussetzung ist allerdings eine mit den Arbeitnehmern getroffene Vereinbarung oder eine mit einem gegebenenfalls bestehenden Betriebsrat zu schließende Betriebsvereinbarung. Kurzarbeitergeld kann der Arbeitgeber allerdings nur dann beantragen, wenn die Voraussetzungen vorliegen und die Kurzarbeit der zuständigen Agentur für Arbeit zuvor gemeldet worden ist.

Dem Arbeitgeber steht es auch frei – unter Beachtung des Mitbestimmungsrechtes des ggf. bestehenden Betriebsrates – Betriebsferien anzuordnen.

Darf ich als Arbeitgeber zum Schutz meiner Belegschaft einen Arbeitnehmer freistellen, dessen Familienmitglieder infiziert sind?

Unter Fortzahlung der Vergütung ist eine Freistellung möglich.

Wie verhalte ich mich als Arbeitgeber, wenn die zuständige Behörde bei meinem Unternehmen betreffende Maßnahmen ergreift?

Es ist möglich, dass die zuständige Behörde Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) erlässt, beispielsweise Quarantäne anordnet oder berufliche Tätigkeitsverbote erlässt.

In diesem Fall haben die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da sie nicht arbeitsunfähig erkrankt sind. Denkbar ist allerdings ein Vergütungsanspruch nach § 616 BGB, dessen Anwendung aber arbeitsvertraglich ausgeschlossen sein kann.

Das IfSG sieht eine Entschädigungsleistung vor. Der Arbeitgeber hat die Entschädigung in Höhe des Nettoarbeitsentgeltes an die betroffenen Arbeitnehmer für höchstens sechs Wochen auszuführen und hat selbst einen Erstattungsanspruch in Höhe der geleisteten Entschädigung gegenüber der zuständigen Behörde.

Fazit

Wir empfehlen Arbeitgebern, sich hinsichtlich der aktuellen Entwicklungen weiter informiert zu halten und die Prozesse hieran auszurichten.

Bei sämtlichen Fragen rund um dieses Thema und alle weiteren arbeitsrechtlichen Problemfelder unterstützen Sie die ECOVIS Rechtsanwälte gern.

·
ECOVIS Steuerberatungsgesellschaft

Straße

PLZ

Ort

Telefon