

# Corona Pandemie

## Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht in Zeiten von Corona

### **Darf ich zu Hause bleiben, weil ich befürchte, mich bei der Arbeit anzustecken?**

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich durch den internationalen Gesundheitsnotstand nicht berührt. Nicht erkrankten Dienstnehmer\*innen steht kein generelles Zurückbehaltungsrecht zu, weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder bei Kontakten am Arbeitsplatz erhöht. Ebenso steht ein Zurückbehaltungsrecht nicht schon deswegen zu, weil Kolleg\*innen aus einer gefährdeten Region bzw. aus einer von einer Reisewarnung betroffenen Region zurück kehrt. Auf Dienstnehmer\*innenwunsch kann in so einem Fall ohne Bezahlung freigestellt werden, die Entscheidung liegt aber beim Dienstgeber, ein Anspruch hierauf besteht nicht.

### **Darf ich zu Hause bleiben, wenn ich befürchte mich angesteckt zu haben (z.B. nach einem Aufenthalt in einem Risikogebiet)?**

Siehe oben: „Darf ich zuhause bleiben weil ich befürchte, mich bei der Arbeit anzustecken“?. Es wird jedoch dringend empfohlen in einem solchen Fall Kontakt mit dem zuständigen Gesundheitsamt aufzunehmen.

### **Darf mich mein Dienstgeber zu meiner Urlaubsregion befragen?**

Der Dienstgeber ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, im Hinblick auf erkennbare Risiken, durch z.B. von Reisen zurückkehrende Dienstnehmer\*innen, Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen, um eine Verwirklichung dieser Risiken zu verhindern.

Der Dienstgeber ist in diesem Kontext berechtigt, zurückkehrende Dienstnehmer\*innen zu befragen, ob diese sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko z.B. Flughäfen oder großen Bahnhöfen aufgehalten haben.

Dienstnehmer\*innen müssen diese Frage letztlich nur verneinen, sogenannte „Negativauskunft“, ein Mitteilungsanspruch bzgl. des konkreten Aufenthaltsortes besteht nicht.

Ebenso kann, insbesondere wenn sich Dienstnehmer\*innen in einer gefährdeten Region oder an Orten mit erhöhtem Publikumsverkehr, wie an Flughäfen und Bahnhöfen aufgehalten haben, eine betriebsärztliche Untersuchung angeordnet werden.

### **Kann ich selbst zu Hause bleiben, wenn ich keine Betreuungsmöglichkeit für meine Kinder habe?**

Dies ist ein Fall der persönlichen Verhinderung. Dienstnehmer\*innen sind dennoch weiter zur Arbeit verpflichtet, denn weder er\*sie noch das Kind sind erkrankt.

Beschäftigten mit Kindern, die aufgrund einer Epidemie keine Betreuung haben, bleibt letztlich nur, die Situation offen mit dem Dienstgeber anzusprechen und gemeinsam nach einer Lösung zu suchen. Es kann allenfalls Urlaub gewährt werden oder der Abbau von Plusstunden (oder die Nutzung von Minusstunden im Rahmen des § 20 AVR-Bayern) oder Sonderurlaub gemäß § 31 AVR-Bayern oder freiwillig eine Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge von bis zu drei Arbeitstagen gemäß § 27 Abs. 2 AVR-Bayern gewährt werden.

### **Was ist, wenn die zuständige Behörde eine Tagespflege dichtmacht?**

Dies ist ein Fall des sog. Betriebsrisikos, das der Dienstgeber zu tragen und gegen das er sich versichert hat. Es wird damit weiterhin das Entgelt geschuldet, auch wenn die Mitarbeitenden nicht zur Arbeit eingesetzt werden können.

Denkbar wäre hier ggf. – je nach Arbeitsbereich – eine Verlagerung auf mobiles Arbeiten oder eine temporäre Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich. Hier sind die betrieblichen Vertretungen zu beteiligen.

### **Kann ich wegen der Schließung einer Einrichtung in eine andere Einrichtung versetzt werden?**

Grundsätzlich ja. Allerdings muss der Dienstgeber bei seiner Ermessensentscheidung zur Ausübung seines Direktionsrechts die Belange der einzelnen Mitarbeitenden mitberücksichtigen.

### **Was ist, wenn die zuständige Behörde mich oder meine ganze Gemeinde unter Quarantäne stellt?**

Die Entgeltfortzahlung gemäß § 44 AVR-Bayern i.V.m. § 3 EFZG greift nur, wenn die Mitarbeitenden tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt sind, nicht jedoch bei einer rein vorsorglichen Quarantäne.

Bei Ausbruch einer Pandemie kann nach §§ 30,31 IfSG durch die zuständige Behörde eine Quarantäne oder ein berufliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen werden. Gemäß § 56 Abs. IfSG hat derjenige, der aufgrund des Gesetzes in Quarantäne oder im Tätigkeitsverbot befindlich ist, und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet, einen Anspruch auf Entschädigung in Geld. *Zur Inanspruchnahme müssen Dienstnehmer\*innen schriftlich die behördliche Auflage im PSC nachweisen.*

Gemäß § 56 Abs. 5 IfSG hat der Dienstgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens jedoch für 6 Wochen, die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde zu zahlen. Dem Dienstgeber steht dann ein entsprechender Erstattungsanspruch gemäß § 56 Abs.5 IfSG gegenüber der zuständigen Behörde zu.

Nach Ablauf von 6 Wochen erfolgt die weitere Entschädigung in Höhe des Krankengeldes, also 70 v.H. des durchschnittlichen Bruttogehaltes (ohne Zuzahlung des Krankengeldaufschlags nach AVR-Bayern § 44 Abs.2 ff), aber nicht mehr als 90 v.H. des Nettogehaltes. Zudem ist die Summe nach derzeitigem Stand auf 109,38 Euro pro Tag gedeckelt. *Den Antrag gegenüber dem Gesundheitsamt müssen Dienstnehmer\*innen eigenverantwortlich vor Ablauf der 6 Wochen Frist beantragen!*

## **Kann ich als Dienstgeber Dienstnehmer\*innen aus Fürsorgepflicht von der Arbeit freistellen?**

Ja, der Dienstgeber kann Dienstnehmer\*innen ohne bzw. gegen deren Willen unter Fortzahlung des Lohns freistellen. Dienstnehmer\*innen werden damit von ihrer Leistungspflicht entbunden und der Zugang zur Einrichtung wird verweigert. Auch hier muss das Frestellungsinteresse des Dienstgebers die gegenlaufenden Interessen auf vertragsgemäße Beschäftigung überwiegen. In Bezug auf den Risikofaktor einer Pandemie würde man sich diesbezüglich auf arbeitsschutzrechtliche Vorschriften nach § 4 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die allgemeine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht stützen.

Ein überwiegendes Interesse ist insbesondere in zwei wesentlichen Fallgestaltungen anzunehmen. Zum einen ist ein überwiegendes Interesse anzunehmen, wenn sich Dienstnehmer\*innen zwar gesund fühlen, bzw. sich als gesund einschätzen, aber der Dienstgeber Anhaltspunkte dafür hat, dass diese arbeitsunfähig erkrankt sind. Das kann z.B.

bei Krankheitssymptomen, wie Fieber, starker Husten etc. der Fall sein. Hier empfiehlt es sich, Dienstnehmer\*innen unter der Auflage eine Arbeitsunfähigkeit beizubringen, freizustellen. Daneben ist eine einseitige Freistellung auch dann möglich, wenn durch Dienstnehmer\*innen eine Gesundheitsgefahr für andere Mitarbeiter\*innen und Kund\*innen ausgeht. Dafür genügt bereits der konkrete Verdacht bezüglich der Infektion mit einer ansteckenden Krankheit, wie z.B. dem Coronavirus. Hinreichend konkret ist der Verdacht schon dann, wenn Dienstnehmer\*innen sich in der gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Infektionsrisiko aufgehalten haben. Hier empfiehlt es sich Kontakt mit der Aufsichtsbehörde aufzunehmen, um ein Tätigkeitsverbot zu erwirken.

### **Was ist mit meinem Geld, wenn ich einseitig durch den Dienstgeber freigestellt werde?**

Bei einer einseitigen Freistellung wegen einer konkreten Infektionsgefahr ist Dienstnehmer\*innen die Leistungserbringung unmöglich und damit entfällt grundsätzlich gemäß § 326 Abs. 1 S. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) auch die Vergütungspflicht. Eine Vergütungspflicht aus § 616 BGB, wegen eines Arbeitshindernisses kommt im Regelfall nicht in Betracht, weil in der AVR-Bayern § 27 die Regelung aus § 616 BGB abbedungen wurde. Wenn Dienstnehmer\*innen infolge einer tatsächlichen Virusinfektion arbeitsunfähig erkrankt sind, so besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) soweit kein persönliches Verschulden an der Erkrankung vorliegt. Ein Verschulden im konkreten Kontext kommt dann in Betracht, wenn Dienstnehmer\*innen im Rahmen einer privat veranlassten Reise gegen Warnungen des Auswärtigen Amtes verstoßen haben. Es besteht, auf Verlangen des Dienstgebers, die Pflicht bei der Aufklärung der Umstände, die zur Erkrankung geführt haben, durch Dienstnehmer\*innen mitzuwirken. Tuen sie dies nicht, ist dies zu ihren Lasten zu bewerten.

Soweit sich Dienstnehmer\*innen in Ausübung ihrer versicherten Tätigkeit z.B. mit dem Coronavirus infizieren, stehen diese unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

### **Wird verhindert, dass meine Kolleg\*innen erfahren, dass ich unter Quarantäne stehe (Datenschutz)?**

Sobald im Falle einer Ansteckungsgefahr oder Erkrankung von Dienstnehmer\*innen der Dienstgeber seiner Fürsorgepflicht nachkommt, können die anderen Mitarbeiter\*innen Kenntnis vom Verdacht der Ansteckung bzw. von der Viruserkrankung erlangen. Diese

Offenlegung einer Erkrankung oder Ansteckungsgefahr stellt gemäß § 6 Nr. 5,7, und 8 Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD) eine rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten dar [vgl. Art 6 Abs. 1 lit. b), d) und f) Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)]. Sie erfolgt zum Zwecke der Erfüllung der dienstvertraglichen Fürsorgepflicht des Dienstgebers und zum Schutz von Gesundheit und Leben der anderen Mitarbeiter\*innen und dient damit auch deren berechtigtem Interesse. Auch die Tatsache, dass es sich vorliegend um Gesundheitsdaten handelt, lässt keinen anderen Schluss zu: Die Folgen einer weiteren Ausbreitung des Virus sind so gravierend, dass das Interesse dies zu verhindern im Gegensatz zum Selbstbestimmungsrecht erkrankter Dienstnehmer\*innen überwiegt.

### **Ärzt:innen dürfen ab sofort nach einem Telefongespräch mit Erkrankten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen bei Coronaverdacht (Erkrankung der oberen Atemwege)**

Bisher mussten Ärzt:innen erkrankte Arbeitnehmer:innen persönlich untersuchen, um ihnen eine Bescheinigung auf Arbeitsunfähigkeit auszustellen. Diese Regelung wurde nun für gewisse Fälle gelockert. Bei Patient:innen mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege oder Menschen, die laut Robert-Koch-Institut (RKI) die Kriterien für einen Verdacht auf eine Corona-Virus-Infektion erfüllen, genügt nun ein Telefongespräch mit eine:r Mediziner:in. Das haben der GKV-Spitzenverband und die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) gestern entschieden. Der Verdacht auf Covid-19 ist laut RKI dann begründet, wenn eine Person akute respiratorische Symptome aufweist und entweder Kontakt mit einem bestätigten Fall hatte oder sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat.

Laut Pressemitteilung der KVB gilt diese Regelung ab sofort und zunächst für die kommenden vier Wochen (vorauss. bis 11.04.2020). Die Krankschreibung darf in diesen Fällen maximal sieben Tage betragen. Bei Menschen mit schwerer Symptomatik ist allerdings nach wie vor die persönliche Untersuchung unter entsprechenden Schutzvorkehrungen notwendig.

**Veröffentlicht von:** Brück, Anselm  
Rummelsberger Diakonie