

Rundschreiben Allgemein

RS 16/20

16. März 2020
Az.: 609/1

Arbeitsrechtliche Handlungsoptionen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus

Dieses Rundschreiben

wendet sich an	alle Arbeitgeber
erläutert	arbeitsrechtliche Handlungsoptionen des Arbeitgebers im Umgang mit: <ul style="list-style-type: none">▪ Schul-/Kitaschließungen▪ Corona-Infizierten▪ Corona-Verdachtsfällen▪ Dienstreisen▪ Urlaubsgewährung während der Corona-Krise
zitiert	§§ 3 ff. EFZG, § 56 IfSG, §§ 15, 16 ArbSchG, § 616 BGB, §§ 22, 29 TVöD, §§ 3, 8, 15 TV-V, §§ 3, 8, 16 BezTV-N RP
bezieht sich auf	Rundschreiben Allgemein 15/20 vom 3. März 2020

Deutschhausplatz 1, 55116 Mainz
Postfach 27 05, 55017 Mainz

Telefon: 06131 / 28949-0
Telefax: 06131 / 28949-828
E-Mail: info@kav-rp.de
Internet: www.kav-rp.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Zusammenhang mit den aktuellen Entwicklungen wie bspw. Schließungen von Schulen und Kitas im Hinblick auf die Ausbreitung des Corona-Virus haben wir die wichtigsten Fallkonstellationen und die daraus resultierenden Handlungsoptionen des Arbeitgebers aus arbeitsrechtlicher Sicht zusammengefasst.

Da die Entwicklungen ständig voranschreiten, werden wir Sie auch zu den arbeitsrechtlichen Aspekten stets auf dem Laufenden halten, sobald wir über neue Informationen und dazugehörige Erkenntnisse verfügen. Zur Frage, ob im Betrieb Kurzarbeit angeordnet und Leistungen der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch genommen werden können, finden Sie aktuelle Informationen im gesonderten Rundschreiben Allgemein 17/20 vom heutigen Tage.

Die Handlungsoptionen im Umgang mit verschiedenen Problemlagen im Einzelnen:

1. Beschäftigter ist in einer von Schließung betroffenen Schule/Kita tätig (Erzieher/in, Hausmeister/in, Schulsekretär/in, Reinigungskraft etc.)

- je nach Tätigkeit ggf. Home Office anbieten
- nach Möglichkeit andere vertragsgemäße Beschäftigung übertragen
- Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden anordnen
- Urlaubsgewährung auf Antrag
- einseitige Urlaubsanordnung durch den Arbeitgeber nicht möglich
- im Übrigen Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts

Erläuterungen:

Die Betriebschließung fällt unter das Betriebsrisiko des Arbeitgebers, so dass der Anspruch auf Entgelt weiterhin besteht.

Andere vertragsgemäße Tätigkeiten kann der Arbeitgeber übertragen, wenn dies im Rahmen seines Direktionsrechts arbeitsvertraglich und auch tatsächlich möglich ist.

Der Arbeitgeber kann die o.g. Möglichkeiten anhand der jeweils gegebenen Voraussetzungen des Beschäftigungsverhältnisses ausschöpfen; eine Gleichbehandlung unter den Beschäftigten ist bei den Maßnahmen nicht geboten.

2. Beschäftigter mit Kind ohne Betreuungsmöglichkeit infolge der Schließung von Schulen und Kitas

- nach Möglichkeit Home Office anbieten
- Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden anordnen
- Urlaubsgewährung auf Antrag
- einseitige Urlaubsanordnung durch den Arbeitgeber nicht möglich
- im Übrigen **kein Anspruch** auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts

Erläuterungen:

Da § 616 BGB durch § 29 Abs. 1 TVöD tariflich abgedungen ist, haben die Beschäftigten keinen tariflichen Anspruch auf bezahlte Freistellung. Entsprechendes gilt in Nahverkehrsbetrieben nach § 16 Abs. 1 BezTV-N RP.

Lediglich unter Anwendung des § 29 Abs. 3 TVöD könnte der Arbeitgeber im Einzelfall im Rahmen seines freien Ermessens das Entgelt für eine Dauer von bis zu drei Arbeitstagen fortzahlen. Ein **Anspruch** der Beschäftigten hierauf besteht jedoch **nicht**.

Im Bereich der Versorgungsbetriebe sieht § 15 TV-V die Abbildung der Arbeitsbefreiungstatbestände in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung vor. § 616 BGB findet auch insoweit keine unmittelbare Anwendung. Ob die Arbeitsbefreiung für Betreuungszwecke bezahlt oder unbezahlt erfolgt, hängt vom Inhalt der betrieblichen Regelungen ab. Ohne eine entsprechende Betriebs- oder Dienstvereinbarung besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

3. Beschäftigter war in den letzten zwei Wochen in einem Gebiet, welches im Nachgang zu einem Risikogebiet erklärt wurde, und hat ...

a. ... keine Krankheitssymptome:

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- nach Möglichkeit Home Office anbieten
- Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden anordnen
- Urlaubsgewährung auf Antrag
- einseitige Urlaubsanordnung durch den Arbeitgeber nicht möglich
- im Übrigen für 14 Tage von der Arbeit freistellen (Empfehlung Robert-Koch-Institut), Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts
- darauf hinwirken, dass der Beschäftigte einen Arzt oder das Gesundheitsamt aufsucht

Erläuterungen:

Eine Übersicht des Robert-Koch-Instituts der derzeitigen Risikogebiete kann unter diesem [Weblink](#) eingesehen werden.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden im Rahmen seines Direktionsrechts anzuordnen. Sofern die Anordnung kollektiv für eine Gruppe von Beschäftigten erfolgt, ist der Personalrat gemäß § 80 Abs. 2 Nr. 6 LPersVG RP bzw. der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu beteiligen.

Hinsichtlich der Urlaubsgewährung verweisen wir auf Nummer 14 dieses Rundschreibens.

Im Fall der Anordnung einer vorsorglichen Freistellung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber (sog. „freiwillige Quarantäne“) befindet sich der Arbeitgeber im Annahmeverzug, da es jedenfalls zum jetzigen Zeitpunkt lediglich eine Empfehlung

des Robert-Koch-Instituts gibt, dass Personen, die sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben, vorsorglich für 14 Tage zu Hause bleiben sollen. Insofern besteht auch während der 14-tägigen Freistellung ein Anspruch auf Entgelt.

Bezüglich des Home Office sind die geltenden einzel- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen zu berücksichtigen. Im Übrigen steht es jedem Arbeitgeber frei, kurzfristige Möglichkeiten zu prüfen und zuzulassen.

b. ... Krankheitssymptome:

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- von der Arbeit freistellen bzw. Beschäftigter meldet sich krank
- Aufforderung, einen Arzt oder das Gesundheitsamt aufzusuchen
- bei arbeitsunfähiger Erkrankung: Entgeltfortzahlung nach § 22 TVöD / §§ 3 ff. Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)
- bei vom Gesundheitsamt angeordneter Quarantäne: Entgeltfortzahlung und Erstattungsanspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Erläuterungen:

Bei attestierter Arbeitsunfähigkeit haben Beschäftigte Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 22 TVöD i.V.m. §§ 3 ff. EFZG.

Sofern das Gesundheitsamt die berufliche Tätigkeit gemäß § 31 IfSG untersagt, besteht ein Anspruch auf Entschädigung in Höhe des Verdienstaufschlags (§ 56 Abs. 1 IfSG).

4. Beschäftigter fährt bewusst in ein anerkanntes Risikogebiet und hat bei Rückkehr...

a. ... keine Krankheitssymptome:

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- nach Möglichkeit Home Office anbieten
- Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden anordnen
- Urlaubsgewährung auf Antrag
- einseitige Urlaubsanordnung durch den Arbeitgeber nicht möglich
- im Übrigen für 14 Tage von der Arbeit freistellen (Empfehlung Robert-Koch-Institut), Freistellung erfolgt ohne Fortzahlung des Entgelts
- darauf hinwirken, dass der Beschäftigte einen Arzt oder das Gesundheitsamt aufsucht

Erläuterungen:

Der Beschäftigte hat die Arbeitsfreistellung durch das Ignorieren der Reisewarnung bewusst herbeigeführt. Da der Beschäftigte die Arbeitsfreistellung zu verschulden hat, besteht kein Anspruch auf Entgelt.

b. ... Krankheitssymptome:

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- von der Arbeit freistellen bzw. Beschäftigter meldet sich krank
- Aufforderung, einen Arzt oder das Gesundheitsamt aufzusuchen
- bei arbeitsunfähiger Erkrankung: **keine** Entgeltfortzahlung nach § 22 TVöD / §§ 3 ff. EFZG
- bei vom Gesundheitsamt angeordneter Quarantäne: **kein** Anspruch auf Entgelt und Erstattung nach § 56 IfSG

Erläuterungen:

Der Beschäftigte hat die Arbeitsfreistellung durch das Ignorieren der Reisewarnung bewusst herbeigeführt. Da der Beschäftigte die Arbeitsfreistellung zu verschulden hat, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 22 TVöD i.V.m. §§ 3 ff. EFZG.

Wir gehen davon aus, dass auch kein Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG besteht.

5. Beschäftigter hatte Kontakt mit Personen, die mit dem Corona-Virus infiziert sind, und hat ...**a. ... keine Krankheitssymptome:**

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- darauf hinwirken, dass der Beschäftigte einen Arzt oder das Gesundheitsamt aufsucht
- weiteres Vorgehen laut Gesundheitsamt
- nach Möglichkeit Home Office anbieten
- Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden anordnen
- Urlaubsgewährung auf Antrag
- einseitige Urlaubsanordnung durch den Arbeitgeber nicht möglich
- im Übrigen für 14 Tage unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freistellen (Empfehlung Robert-Koch-Institut)
- Kontaktliste erstellen

Erläuterungen:

Es ist davon auszugehen, dass das weitere Vorgehen grundsätzlich durch das Gesundheitsamt vorgegeben wird. Hier sollte auch der Arbeitgeber im Kontakt zum Gesundheitsamt stehen und das weitere Vorgehen absprechen.

Im Übrigen sind die Erläuterungen zu Nummer 3 Buchstabe a dieses Rundschreibens zu beachten.

b. ... Krankheitssymptome:

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- von der Arbeit freistellen bzw. Beschäftigter meldet sich krank
- Aufforderung, einen Arzt oder das Gesundheitsamt aufzusuchen

- bei arbeitsunfähiger Erkrankung: Entgeltfortzahlung nach § 22 TVöD i.V.m. §§ 3 ff. EFZG
- bei vom Gesundheitsamt angeordneter Quarantäne: Entgeltfortzahlung und Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG

Erläuterungen:

Es sind die Erläuterungen zu Nummer 3 Buchstabe b dieses Rundschreibens zu beachten.

6. Beschäftigter wird vom Gesundheitsamt aufgefordert, sich in eine „freiwillige“ Quarantäne zu begeben

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- nach Möglichkeit Home Office anbieten
- Abbau von Mehrarbeits-/Überstunden anordnen
- Urlaubsgewährung auf Antrag
- einseitige Urlaubsanordnung durch den Arbeitgeber nicht möglich
- im Übrigen Freistellung erfolgt ohne Fortzahlung des Entgelts
- darauf hinwirken, dass der Beschäftigte einen Arzt oder das Gesundheitsamt aufsucht

Erläuterungen:

Der Beschäftigte wurde persönlich vom Gesundheitsamt aufgefordert, seiner Beschäftigung vorläufig nicht mehr nachzugehen. Gleichzeitig ist er nicht per Anordnung verpflichtet worden. Daher entscheidet sich ein Beschäftigter in diesem Fall gegen die Fortsetzung seiner Tätigkeit, ohne dass der Arbeitgeber daran aktiv mitwirkt. Der Beschäftigte hat deshalb keinen Anspruch auf Entgelt.

7. Beschäftigter hatte Kontakt mit Kollegen im Sinne der Nummern 3 bis 6

- Mitteilungspflicht des Beschäftigten
- Aufforderung des Arbeitgebers einen Arzt aufzusuchen
- Auf Corona Infektion testen lassen
- Mitteilungspflicht der Beschäftigten bzgl. Untersuchungsergebnis
- beobachten, ob Beschäftigter im weiteren Verlauf Krankheitssymptome aufweist (§§ 15, 16 ArbSchG, § 3 Abs. 4 TVöD / § 3 Abs. 3 TV-V bzw. BezTV-N RP)

8. Keine eigenmächtige Leistungsverweigerung des Beschäftigten

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Nicht erkrankten Beschäftigten steht kein generelles Zurückbehaltungs- oder Leistungsverweigerungsrecht zu, weil sich die Ansteckungswahrscheinlichkeit auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöhen könnte.

Der Beschäftigte hat auch nicht das Recht, aus Angst, sich anzustecken, eigenmächtig zu entscheiden, zu Hause zu bleiben. Tut er dies dennoch, besteht kein Anspruch auf Entgelt und es liegt eine Pflichtverletzung vor.

9. Anordnung von Mehrarbeits-/Überstunden

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Mehrarbeits-/Überstunden anzuordnen. Es ist vorliegend davon auszugehen, dass ein betrieblicher/dienstlicher Grund im Sinne des § 6 Abs. 5 TVöD gegeben ist, wenn der Arbeitgeber Mehrarbeits-/Überstunden anordnet, um beispielsweise eine potenzielle Betriebsschließung zu vermeiden.

Entsprechendes gilt für Versorgungsbetriebe nach § 8 Abs. 5 TV-V und für Nahverkehrsbetriebe nach § 8 Abs. 3 Satz 1 Buchstabe h BezTV-N RP.

10. Fragerecht des Arbeitgebers / Auskunftspflicht der Beschäftigten

Beschäftigte sind verpflichtet, den Arbeitgeber über den Verdacht einer Infektion sowie über eine tatsächliche Infektion mit dem Corona-Virus zu informieren. Hiervon sind auch die Aussagen des Arztes bzw. Gesundheitsamtes erfasst.

Der Arbeitgeber hat auch ein Fragerecht gegenüber den Beschäftigten.

Beschäftigte sind zudem verpflichtet, dem Arbeitgeber mitzuteilen, wenn sie sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben oder Kontakt zu infizierten oder infektionsverdächtigen Personen hatten. Besteht ein konkreter Infektionsverdacht oder haben sich Beschäftigte tatsächlich infiziert, müssen sie auch mitteilen, mit welchen Kollegen/innen sie Kontakt hatten. Hierbei handelt es sich um Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis gemäß §§ 15, 16 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

11. Informations-/Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist gemäß § 3 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

Der Arbeitgeber ist deshalb insbesondere verpflichtet, Beschäftigte, die Kontakt mit einem infizierten oder infektionsverdächtigen Beschäftigten hatten, über ein mögliches Corona-Infektionsrisiko zu informieren. Dies gebietet die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht. Der Arbeitgeber sollte dann die entsprechenden Aufklärungs- und Vorsichtsmaßnahmen treffen, die er für notwendig hält (z.B. Hygienemaßnahmen, weitere Freistellungen von Kontakt-Personen), um möglichen Ansteckungsgefahren der Beschäftigten entgegenzusteuern.

12. Einschränkungen im ÖPNV

Beschäftigte tragen das sog. Wegerisiko, d.h. sie sind selbst dafür verantwortlich, pünktlich an ihrem Dienort zu erscheinen. Sollte es infolge einer Einschränkung im ÖPNV Beschäftigten nicht möglich sein, ihren Dienort zu erreichen, haben sie dies ihrem Arbeitgeber mitzuteilen. Ggf. kann Urlaub beantragt oder es können Mehrarbeits-/Überstunden abgebaut werden. Ansonsten besteht **kein** Anspruch auf Entgelt.

13. Dienstreisen

In der Anordnung bzw. Genehmigung von Dienstreisen ist der Arbeitgeber frei (Direktionsrecht). Deshalb können Dienstreisen generell oder für bestimmte Fälle untersagt werden.

Sie sollten aufgrund eines aktuell absehbaren Gefahrenpotenzials untersagt werden, wenn der Zielort in einem anerkannten Risikogebiet liegt oder es zu einer Zusammenkunft mit anderen Personen käme, deren Zahl oberhalb amtlicher Anordnungen bzw. Empfehlungen liegt.

Die Möglichkeit von Telefon-/Videokonferenzen ist zu prüfen.


14. Urlaubsgewährung

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, einseitig Urlaub anzuordnen. Auch der Widerruf von bereits genehmigtem Urlaub ist grundsätzlich nicht zulässig.

Es bleibt den Beschäftigten letztlich selbst überlassen, ob und wo sie Urlaub machen. Der Arbeitgeber kann es Beschäftigten zwar nicht vorschreiben in bestimmten Regionen bzw. Risikogebieten, keinen Urlaub zu machen. Jedoch kann er Beschäftigten nahelegen von entsprechenden Urlaubsreisen in Risikogebiete abzusehen. Führen Beschäftigte dennoch entsprechende Reisen durch haben sie die Konsequenzen gemäß Nummer 4 dieses Rundschreibens zu tragen.

Im Übrigen sollte über zukünftige Urlaubsanträge weiterhin entsprechend § 7 Abs. 1 BUrlG entschieden werden. Sofern innerhalb einer Abteilung bereits ein hoher Personalausfall vorliegt, hat der Arbeitgeber beispielsweise ein berechtigtes Interesse daran einen Urlaubsantrag abzulehnen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Markus Sprenger
Geschäftsführer