

The background of the slide is a microscopic image of several Corona-Virus particles. These particles are spherical and covered in numerous small, protruding spikes, giving them a characteristic 'crown' appearance. The lighting is dramatic, with a color gradient from purple on the left to yellow on the right, highlighting the texture and three-dimensional structure of the viruses.

# Corona-Virus Arbeitsrechtliche Fragestellungen

RAin FAinArbR Isabel Hexel & RA FAarbR Jörn Kuhn

Köln / Frankfurt 12.03.2020

# Ihre Ansprechpartner

---



## **Jörn Kuhn**

Partner, Rechtsanwalt, Fachanwalt für  
Arbeitsrecht

Arbeitsrecht

Bockenheimer Landstr. 2-4  
60306 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 69 707968 140

[joern.kuhn@oppenhoff.eu](mailto:joern.kuhn@oppenhoff.eu)



## **Isabel Hexel**

Partnerin, Rechtsanwältin,  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Arbeitsrecht

Konrad-Adenauer-Ufer 23  
50668 Köln

Telefon: +49 221 2091 348

[isabel.hexel@oppenhoff.eu](mailto:isabel.hexel@oppenhoff.eu)

# Arbeitsrechtliche Fragestellungen

## - Überblick -

### Schutzpflichten

- Welche Informationspflichten hat der Arbeitgeber ohne bzw. mit konkretem Verdacht einer Erkrankung an COVID-19 im Betrieb (bestätigt oder unbestätigt)?
- Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei Verdacht einer Infektion oder zu präventiven Zwecken freistellen, zum Arzt schicken oder einer Fieberkontrolle unterziehen?
- Welche Auskunftspflichten haben Arbeitnehmer bei Erkrankung, Kontakt zu Infizierten oder Rückkehr aus Risikogebieten bzw. Verdachtsfällen im nahen Freundes-/Bekanntenkreis?

### Arbeitsorganisation

- Kann der Arbeitgeber bei vielen Infizierten bzw. sich in Quarantäne befindenden Arbeitnehmern die Arbeiten im Betrieb umverteilen oder Home Office anordnen?
- Darf er Überstunden oder Zwangsurlaub bzw. den Abbau von Überstunden anordnen bzw. Urlaubssperren verhängen?
- Unter welchen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen oder die Betriebsstätte schließen?
- Welche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind zu beachten?

### Arbeitsleistung

- Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckung zu Hause bleiben?
- Was gilt, wenn Kollegen Krankheitssymptome aufweisen?
- Was gilt bei einem behördlich angeordneten Tätigkeitsverbot?
- Dürfen Mitarbeiter Dienstreisen verweigern und welche Sanktionen drohen?

### Vergütung

- Was gilt für Mitarbeiter, die am Corona-Virus erkrankt sind?
- Müssen Arbeitgeber ihre gesunden Arbeitnehmer weiter vergüten, wenn diese wegen eines Infektionsrisikos zu Hause bleiben?
- Was gilt im Falle eines behördlichen Tätigkeitsverbots für einzelne Mitarbeiter oder der Schließung des Betriebes durch die Behörden?
- Müssen Zielvereinbarungen für Außendienstmitarbeiter aufgrund von Reiseverboten oder Kontaktsperren unverzüglich angepasst werden?



# Schutzpflichten des Arbeitgebers

## - Haftungsfragen im Fokus -

### ■ Allgemeine Schutzpflichten des Arbeitgebers **ohne konkreten Verdacht auf eine Erkrankung:**

- Grundsätzlich gilt: Der Arbeitgeber muss die Gesundheitsgefährdung seiner Arbeitnehmer vermeiden und sie aktiv vor Gefahren für Leben und Gesundheit schützen (§ 618 Abs. 1 BGB).
- Angesichts der hohen Infektionsrate und den drohenden Maßnahmen bei einem Verdachtsfall trifft den Arbeitgeber bereits im Vorfeld – ohne konkreten Verdacht auf eine Infektion eines Arbeitnehmers mit dem Corona-Virus – gem. §§ 12 Abs. 1 ArbSchG, 81 Abs. 1 S. 2 BetrVG eine Informationspflicht ggü. seiner Belegschaft über
  - Hygienevorschriften,
  - Infektionsrisiko,
  - Symptome und ggf. spezielle Risiken (zu finden auf der Internetseite des RKI), sowie
  - Verhaltensregeln im Fall einer möglichen oder bestätigten Erkrankung an COVID-19.
- Der Arbeitgeber hat zudem präventiv aus Gründen des Gesundheitsschutzes
  - Handwaschmittel, Einmalhandtücher und ggf. Desinfektionsmittel – soweit vorhanden - zur Verfügung zu stellen
  - Ggf. größere Meetings, Veranstaltungen, Dienstreisen etc. zum Schutz der Belegschaft abzusagen

### ■ Gesteigerte Schutzpflichten des Arbeitgebers **bei konkretem Verdachtsfall:**

- Der Arbeitgeber muss bei erhöhtem Infektionsrisiko der Belegschaft, z.B. aufgrund einer bestätigten oder konkret vermuteten Infektion mit dem Corona-Virus den engen Kontakt anderer Mitarbeiter mit dem Betroffenen verhindern. Er hat die restliche Belegschaft über den Fall zu informieren und ggf. mögliche Kontaktpersonen zu identifizieren.
- Der Arbeitgeber darf bei begründetem Verdacht einer Erkrankung den Arbeitnehmer auffordern, den Betrieb zu verlassen und ggf. einen Arzt aufzusuchen.
  - Der Arbeitgeber kann die (bezahlte) Freistellung bis Vorlage des Ergebnisses der Untersuchung anordnen.
  - Der Arbeitgeber kann ggf. auch die Weiterarbeit im Home Office anordnen, sofern dies technisch möglich ist und entsprechende Vereinbarungen (Arbeitsvertrag, Kollektivvereinbarungen) bestehen.
- Nicht nur eine festgestellte Infektion mit dem Corona-Virus ist meldepflichtig, sondern seit dem 1.2.2020 auch bereits ein Verdachtsfall. Die Meldepflicht trifft jedoch nicht den Arbeitgeber, sondern den feststellenden Arzt.

# Schutzpflichten des Arbeitgebers

## - Haftungsfragen im Fokus -

- Auskunftsrecht des Arbeitgebers / Auskunftspflicht des Arbeitnehmers?
  - Grundsätzlich besteht keine Auskunftspflicht des Arbeitnehmers zu seinem Gesundheitszustand oder der Art der Erkrankung bzw. etwaigen Krankheitssymptomen.
  - Aus persönlichkeitsrechtlichen Gründen ist der Arbeitnehmer auch nicht verpflichtet, sich einer Untersuchung zu unterziehen, beispielsweise einer Fiebermessung vor Betreten des Betriebsgeländes. Dies gilt selbst dann, wenn er aus einem Risikogebiet zurückkehrt.

### Aber:

- Der Arbeitnehmer hat aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gem. § 241 Abs. 2, 242 BGB Schaden und sonstige Nachteile von seinem Arbeitgeber abzuwenden.
- Der Arbeitnehmer muss daher ausnahmsweise sogar von sich aus den Arbeitgeber informieren, wenn seine Erkrankung besondere Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers erfordert, z.B. Maßnahmen zum Schutz anderer Mitarbeiter bei entsprechend ansteckenden Erkrankungen. Daher lässt sich eine Auskunftspflicht des Arbeitnehmers bei eigener Ansteckung mit dem Corona-Virus bejahen.
- Ob diese Auskunftspflicht auch die Mitteilung eines Kontakts des Arbeitnehmers zu einer infizierten oder sich in Quarantäne befindlichen Person mit einschließt, dürfte aber aufgrund der leichten Ansteckungsgefahr ggf. zu bejahen sein.
- Da der Corona-Virus vom feststellenden Arzt der Behörde gemeldet werden muss, wird der Arbeitgeber ggf. bei Kontakt des Arbeitnehmers zu anderen Mitarbeitern ebenfalls von der Behörde darüber informiert werden.

### ▪ **Vorkehrungen für künftige Epidemie- oder Pandemie-Fälle**

- Arbeitgeber sollten Vorkehrungen für Fälle des Personalausfalls treffen.
- Arbeitgeber ist für unternehmensseitiges Risikomanagement / Business Continuity Management zuständig (Notfallpläne etc.).
- Besondere Anforderungen nach KRITIS-Verordnung für Unternehmen, die als kritische Infrastruktur klassifiziert sind (vgl. § 8c Abs. 2 Nr. 3 BSI-Gesetz).
- Dabei sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.
- Prüfung, ob es eine Betriebsausfallversicherung gibt, die auch personalwirtschaftliche Themen abdeckt.

# Arbeitsleistung

## - Arbeitspflichten und Einschränkungen -

Thema	Kernaussagen
Generelles eigenmächtiges Fernbleiben von der Arbeit	Ein eigenmächtiges, präventives Fernbleiben von der Arbeit stellt zum jetzigen Zeitpunkt eine Arbeitsverweigerung dar, die den Arbeitgeber zu entsprechenden Sanktionen berechtigt.
Eigenmächtiges Fernbleiben von der Arbeit bei Erkrankung im Betrieb	Auch die festgestellte oder aufgrund konkreter Symptome vermutete Infektion eines Kollegen am Corona-Virus rechtfertigt kein eigenmächtiges Fernbleiben von der Arbeit.
Fernbleiben bei Schließung von Kindergärten und Schulen	Sofern § 616 BGB auf den Arbeitsvertrag Anwendung findet, können betroffene Elternteile bezahlt von der Arbeit fernbleiben. Dies dürfte unseres Erachtens auch dann gelten, wenn die Schule oder der Kindergarten aus freien Stücken, d.h. ohne behördliche Anordnung, aus präventiven Gründen schließt. Gleiches gilt im Fall einer akut auftretenden Pflegesituation eines nahen Angehörigen nach § 2 Abs. 1 Pflegezeitgesetz.
Tätigkeitsverbot durch das Gesundheitsamt	Im Falle einer Anordnung des Gesundheitsamtes in Form einer Quarantäne oder einem Tätigkeitsverbot hat der Arbeitnehmer der behördlichen Anordnung Folge zu leisten, vgl. §§ 29 ff. Infektionsschutzgesetz (IfSG).
Verweigerung der Dienstreise durch den Arbeitnehmer	Wenn der Arbeitnehmer vertraglich zu Dienstreisen verpflichtet ist, kann er eine Dienstreise nach aktuellem Stand nicht pauschal mit dem Hinweis auf das Corona-Virus verweigern. Anderes gilt dann, wenn eine erhebliche Gefahr für seine Gesundheit bestünde. Sollte der Arbeitgeber Dienstreisen in Risikogebiet anordnen, darf der Arbeitnehmer die Dienstreise verweigern, ohne Sanktionen befürchten zu müssen (es sei denn der konkrete Job erfordert dies explizit (z.B. bei Krankenrücktransporten, etc.)).
Totale Verweigerung von Dienstreisen	Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer nicht gegen seinen Willen zum Antritt einer Dienstreise zwingen, ist aber im Falle einer grundlosen Verweigerung zu arbeitsrechtlichen Sanktionen berechtigt. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Auslandstätigkeit unaufschiebbar wichtig und nur im Ausland erledigt werden kann.

# Arbeitsorganisation

## - Aufrechterhaltung / Einstellung des Geschäftsbetriebs -

Thema	Kernaussagen
Verteilung von Arbeitsaufgaben	Der Arbeitgeber darf die betriebliche Aufgabenverteilung ändern; im Notfall auch über das eingeräumte Weisungsrecht hinaus.
Anordnung Überstunden / Urlaubssperren	Bei krankheitsbedingten Engpässen kann der Arbeitgeber bei entsprechender arbeits-, tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelung Überstunden anordnen. Bei Störungen des Betriebsablaufes und Vorliegen dringender betriebliche Belange, ist der Arbeitgeber gem. § 7 Abs. 1 BUrlG auch berechtigt, eine Urlaubssperre zu erlassen.
Kurzarbeit bei Quarantäne Anordnung	Behördliche Quarantäne-Anordnungen oder behördliche Betriebsschließungen stellen gem. § 96 Abs. 3 S. 2 SGB III regelmäßig einen durch behördliche Maßnahmen verursachten Arbeitsausfall und damit ein unabwendbares Ereignis dar.
(präventive) Schließung des Betriebs	Sofern der Arbeitgeber den Betrieb unter den gegebenen Bedingungen nicht aufrecht erhalten kann, kann er zur Schließung des Betriebes berechtigt sein.
Anordnung von Home-Office	Der Arbeitgeber kann das Arbeiten im Home Office bzw. mobiles Arbeiten anordnen, wenn es eine Rechtsgrundlage im Arbeitsvertrag/Betriebsvereinbarung/Tarifvertrag gibt. Eine davon losgelöste Anordnung von Home-Office per Direktionsrecht bedarf einer entsprechenden einzelfallbezogenen Interessenabwägung.
Home-Office und entgegenstehende betriebliche Regelungen	Auch wenn sich das Home Office idR stets nur auf einzelne Arbeitstage in der Woche bezieht und nicht durchgehend erfolgt, dürfte aufgrund der besonderen Gesamtumstände der aktuellen Corona-Virus-Ausbreitung einer zeitlich begrenzten Anweisung des Home Office kein überwiegendes Interesse der Arbeitnehmer entgegenstehen (vorbehaltlich sonstiger Einzelfallumstände).
Anweisungen an Rückkehrer	Es gibt aktuell keinen Ansatzpunkt für ein Recht des Arbeitgebers, im Rahmen seines Direktionsrechts (§ 106 GewO) den zurückgekehrten, symptomlosen Arbeitnehmer anzuweisen, sich beim Gesundheitsamt zu melden.
Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	Nur in eng begrenzten Notfällen (ein unvorhersehbares, schwerwiegendes Ereignis) kann der Arbeitgeber zunächst ohne Beteiligung des Betriebsrates handeln. Die Beteiligung ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt nachzuholen.

# Vergütung

## - Entgelt und Entgeltfortzahlung -

Thema	Kernaussage
Mitarbeiter ist am Corona-Virus erkrankt	Ein arbeitsunfähig erkrankter Mitarbeiter hat den gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch gem. § 3 Abs. EFZG. Anders ist es in den Fällen, in denen die Arbeitsunfähigkeit durch Verschulden des Arbeitnehmers entstanden.
Mitarbeiter bleibt eigenmächtig zu Hause	Grundsätzlich gilt: ohne Arbeit kein Lohn. Sofern der Mitarbeiter nicht arbeitsunfähig ist, ist er dem Arbeitgeber zur Arbeit verpflichtet.
Mitarbeiter hat Quarantäne bzw. ein Tätigkeitsverbot	Es besteht grundsätzlich ein Entschädigungsanspruch der betroffenen Person (§ 56 IfSG), der sich in den ersten 6 Wochen nach dem Verdienstausschlag (Nettoentgelt) und anschließend nach dem Krankengeld bemisst. Der Arbeitgeber hat die Entschädigung an den Arbeitnehmer zu zahlen und kann innerhalb von drei Monaten nachträglich Erstattung der geleisteten Beträge bei der zuständigen Behörde beantragen. Voraussetzung für den Entschädigungs- und Erstattungsanspruch ist, dass im Arbeitsverhältnis § 616 BGB abgedungen ist (wie z.B. durch § 29 TVöD). Ist das nicht der Fall, besteht kein Entschädigungsanspruch, sondern der Arbeitgeber muss die Vergütung gemäß § 616 BGB an den Arbeitnehmer fortzahlen, ohne seinerseits einen Erstattungsanspruch gegen die zuständige Behörde zu haben.
Behördliche Schließung des Betriebs	Bei einer behördlich angeordneten Schließung des Betriebs dürfte jedoch ein objektives Leistungshindernis anzunehmen sein. Dann greift § 616 BGB nicht, so dass dem Arbeitgeber ein Erstattungsanspruch zustehen dürfte, es sei denn, die Schließungsanordnung zählt aufgrund der Eigenart des Betriebes zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers. In diesem Fall bliebe dieser zur Vergütungsfortzahlung verpflichtet.
Anpassung von Zielvereinbarungen	Eine Anpassung der Zielvereinbarungen ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht nötig. Am Ende des Jahres ist mit Blick auf die Zielvereinbarungen daher entsprechend nach billigem Ermessen entweder die Zielerreichung festzustellen bzw. die Ziele entsprechend anzupassen (Störung der Geschäftsgrundlage, § 313 BGB).



# Aktuelles

## - Kurzarbeit und Co. -

### Kurzarbeit

Das Bundeskabinett hat am 10.03.2020 den Entwurf des „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ beschlossen. Der Gesetzentwurf enthält zudem befristete Verordnungsermächtigungen, um auf das Corona-Virus zu reagieren. Die Neuregelungen sollen in der ersten Aprilhälfte 2020 in Kraft treten.

Der Wegfall von Aufträgen, aber auch potentielle Betriebsschließungen wg. Corona, sollen durch Kurzarbeit abgedeckt werden.

Die Regelungen zur Kurzarbeit werden wie folgt angepasst:

- Bereits wenn es um konkreten Arbeitsausfall bei zehn Prozent der Beschäftigten geht, ist Kurzarbeit möglich (bisher muss mindestens ein Drittel der Beschäftigten betroffen sein).
- Unternehmen sollen anders als bislang nicht mehr verpflichtet sein, zur Vermeidung von Kurzarbeit Vereinbarungen über “negative Arbeitszeitsalden” zu nutzen.
- Das Kurzarbeitergeld wird für bis zu einem Jahr gewährt.
- Arbeitgebern sollen die Sozialversicherungsbeiträge, die auch bei Kurzarbeit fällig werden, vollständig erstattet werden.
- Die Regelungen für die Kurzarbeit sollen auch für Leiharbeiter greifen.
- Die Regelungen sollen befristet bis Ende 2021 gelten.

### Betriebsorganisation

- Veranstaltungen und Meetings auf den Prüfstand stellen (dies gilt auch für Betriebsversammlungen → Absprache mit Betriebsrat)
- Home-Office-Regelung überprüfen und ggf. einführen und/oder erweitern.
- Schichtarbeit/Schichtpläne überprüfen und ggf. einführen und/oder erweitern.
- Großraumbüros/Shared Desk: Sofern möglich jedem Mitarbeiter einen festen Platz zuweisen. Großraumbüros vermeiden.
- Prüfung, ob Einführung von Kurzarbeit rechtlich möglich (es bedarf stets einer Rechtsgrundlage im Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag).

# OPPENHOFF & PARTNER

---

## Rechtsanwälte

Konrad-Adenauer-Ufer 23  
50668 Köln  
Tel.:+49 (0) 221 2091 0

Bockenheimer Landstr. 2-4  
60306 Frankfurt am Main  
Tel.:+49 (0) 69 707 968 0

Am Sandtorkai 74  
20457 Hamburg  
Tel.:+49 40 808105-0