

FAQ - Arbeitsrecht im Zusammenhang mit einer Epidemie/Pandemie (hier Coronavirus in China (Provinz Hubei))

Seit Dezember 2019 sind ausgehend von der Stadt Wuhan in China Fälle einer Viruserkrankung aufgetreten, die sich in andere Länder ausbreitet. Am 28.01.2020 hat das Auswärtige Amt für China eine Teilreisewarnung ausgesprochen. Hiernach wird derzeit vor Reisen in die Provinz Hubei gewarnt.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat am 30.01.2020 die Coronavirus-Epidemie zum internationalen Gesundheitsnotstand erklärt. Direkte Auswirkungen auf Arbeitsverhältnisse hat diese Erklärung jedoch nicht.

Im Zusammenhang mit einer Epidemie (örtlich beschränkte Ausbreitung einer Krankheit) oder auch einer Pandemie (länder- und kontinentenübergreifende Ausbreitung einer Krankheit) treten arbeitsrechtliche Fragen auf, auf die wir im Rahmen dieser FAQ-Liste Antworten geben.

Unabhängig davon ist stets eine einvernehmliche Lösung für beide Seiten die beste Variante. Eine lösungsorientierte Kommunikation gegenüber den Beschäftigten sowohl hinsichtlich der gesundheitlichen Risiken als auch der Auswirkungen der Pandemie/Epidemie auf den konkreten Betrieb ist unerlässlich.

Diese FAQ-Liste kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Bitte wenden Sie sich für konkrete Einzelfälle an die für Sie zuständige Bezirksgruppe/Geschäftsstelle.

I. Einsatz von Beschäftigten in einem von einer Reisewarnung betroffenen Gebiet / mögliche Folgen bei Nichteinsatz im betroffenen Gebiet

1. Kann sich ein Beschäftigter weigern, in ein Gebiet zu reisen, für das eine Reisewarnung besteht?

Ja, auch wenn ein Beschäftigter nach seinem Arbeitsvertrag zu einer entsprechenden Dienstreise verpflichtet ist, kann er in diesem Fall wegen Unzumutbarkeit, diese Dienstreise verweigern.

Von einer Unzumutbarkeit ist dann auszugehen, wenn die Arbeit mit einer erheblichen Gefahr für Leib oder Gesundheit verbunden ist. Ein Recht des Beschäftigten zur Leistungsverweigerung besteht, wenn für das betreffende Gebiet eine ausdrückliche Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen wurde. Denn in diesen Fällen kann von einer erheblichen Ansteckungsgefahr ausgegangen werden.

2. Kann der Arbeitgeber dem Beschäftigten andere, ggf. geringwertigere Aufgaben zuweisen?

Gleichwertige Arbeitsaufgaben kann der Arbeitgeber im Rahmen des Direktionsrechts dem Beschäftigten zuweisen. Das gilt sowohl bei einer Weigerung des Beschäftigten, in ein Gebiet zu reisen, für das eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht, als auch für den Fall, dass der Arbeitgeber selber davon absieht, den Beschäftigten ins Ausland zu schicken.

Eine geringwertigere Arbeitsaufgabe kann – auch für eine Übergangszeit und selbst, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die bisherige Vergütung weiterbezahlt – grds. nur einvernehmlich dem Beschäftigten übertragen werden.

3. Muss der Arbeitgeber das Entgelt trotzdem bezahlen?

Ja, soweit ein Beschäftigter den Einsatz in einem betroffenen Gebiet bzw. die Erbringung seiner Arbeitsleistung berechtigt verweigert. Er behält dann seinen Anspruch auf Zahlung der vertragsgemäßen Bezüge.

Auch wenn der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine andere Arbeitsaufgabe zuweist, besteht der vertragliche Entgeltanspruch weiter.

4. Besteht ein Rückkehrrecht von Beschäftigten, die sich zurzeit aus dienstlichen Gründen in einem von einer Reisewarnung betroffenen Gebiet befinden?

Entsprechend der Ausführungen in Ziff. 1./1. kann in der Regel wegen der Reisewarnung für ein vom Coronavirus betroffenes Gebiet von einem Rückkehrrecht eines Beschäftigten ausgegangen werden.

II. Umgang mit Beschäftigten, die aus einer entsprechenden Regionen, für die es eine Reisewarnung gab, zurückkehren

1. Darf der Arbeitgeber Beschäftigte befragen, ob sie sich in letzter Zeit in einem betroffenen Gebiet aufgehalten haben (z. B. weil sie aus einem längeren Urlaub an den Arbeitsplatz zurückkehren)?

Hier kommt es auf die Gesamtumstände an, ob eine solche Frage zulässig sein kann.

Zunächst ist darauf zu achten, dass lediglich die Frage gestellt werden sollte, ob der Beschäftigte in den letzten 2 Wochen in einem vom Coronavirus betroffenen Gebiet, für das eine Reisewarnung ausgesprochen wurde, derzeit also in der Provinz Hubei in China, war. Die zeitliche Eingrenzung beruht auf der Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Vor dem Hintergrund der derzeitigen Unsicherheiten und potentiellen Risiken, halten wir die Frage für zulässig, wenn der Arbeitgeber bei einer positiven Antwort entsprechende (Schutz)Maßnahmen ergreifen wird (s. auch folgende Fragen). Sollten keine (Schutz)Maßnahmen in Erwägung gezogen werden, so dürfte eine solche Frage unzulässig sein.

2. Können Beschäftigte, die aus gefährdeten Gebieten zurückkehren, einseitig freigestellt werden?

Ein Beschäftigter hat grundsätzlich einen Anspruch auf Beschäftigung. Allerdings kann der Arbeitgeber bei erkennbaren Risiken aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht – auch gegenüber den anderen Beschäftigten – gehalten sein, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Beschäftigte über Aufklärungs- und andere Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern. Im Einzelfall könnte daher auch eine einseitige Freistellung durch den Arbeitgeber für einen Zeitraum, der einer möglichen Inkubationszeit entspricht, in Betracht kommen.

Eine einvernehmliche Freistellung ist selbstverständlich jederzeit möglich.

3. Muss im Falle einer Freistellung das Entgelt fortgezahlt werden?

Ja, da der Beschäftigte einen Anspruch auf Beschäftigung hat, kommt der Arbeitgeber bei Nichtbeschäftigung in Annahmeverzug. Er ist danach zur Entgeltzahlung verpflichtet. Bei einer einvernehmlichen Freistellung können auch abweichende Regelungen zur Entgeltzahlung vereinbart

werden. Allerdings ist bei Tarifbindung zu beachten, dass auf tarifliche Ansprüche nicht verzichtet werden kann.

4. Können Beschäftigte auf das Homeoffice verwiesen werden?

Hier kommt es darauf an, ob mit dem Beschäftigten bereits Homeoffice vereinbart ist und ob dementsprechend eine vertragliche Verpflichtung zum Homeoffice besteht.

Nach einer Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 14.11.2018 – 17 Sa 562/18) ist der Arbeitgeber nicht allein aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer Homeoffice zuzuweisen.

Ob diese Grundsätze im Hinblick auf eine ggf. bestehende Ausnahmesituation auf den vorliegenden Fall übertragen werden können, ist unklar. Dem Arbeitgeber wäre in einem solchen Fall zu raten, mit den Beschäftigten – unter Einbeziehung eines bestehenden Betriebsrats – eine übergangsweise einvernehmliche Lösung zu treffen.

5. Kann der Arbeitgeber von rückkehrenden Beschäftigten eine ärztliche Untersuchung verlangen?

An einer Verpflichtung, sich einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, bestehen u. E. erhebliche Zweifel, wenn sich keine konkreten Verdachtsmomente für eine Erkrankung ergeben. Auch ist nicht davon auszugehen, dass das Ergebnis der Untersuchung dem Arbeitgeber mitgeteilt werden muss, da auf eine Entbindung des Arztes von der Schweigepflicht kein Anspruch besteht.

III. Einsatz von Beschäftigten in Gebieten, für die keine Reisewarnung ausgesprochen ist / mögliche Folgen bei Nichteinsatz

1. Kann der Arbeitgeber kraft seines Weisungsrechts Beschäftigte in andere Gebiete Chinas entsenden, für die keine Reisewarnungen ausgesprochen sind?

Grundsätzlich ja, in diesem Fall dürfte in der Regel von keiner Unzumutbarkeit eines Einsatzes auszugehen sein. Ist der Beschäftigte arbeitsvertraglich zu der entsprechenden Dienstreise verpflichtet, steht ihm kein Leistungsverweigerungsrecht zu.

Der Arbeitgeber sollte dennoch bei der Prüfung eines konkreten Einzelfalls die Gesamtumstände auch unter dem Stichwort „billiges Ermessen“ berücksichtigen.

2. Muss der Arbeitgeber das Entgelt bezahlen, wenn der Beschäftigte die Dienstreise nicht antritt?

Nein, es gilt der Grundsatz „ohne Arbeit kein Geld“. Weigert sich der Beschäftigte, die Dienstreise durchzuführen, obwohl ihm kein Recht dafür zusteht, muss der Arbeitgeber das Entgelt nicht leisten. Über weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen ist im Einzelfall zu entscheiden.

3. Besteht ein Rückkehrrecht von Beschäftigten, die sich zurzeit in einem Gebiet von China aufhalten, für das keine Reisewarnung ausgesprochen ist?

Entsprechend der Ausführungen in Ziff. II./1. kann in der Regel mangels Reisewarnung nicht von einem Rückkehrrecht eines Beschäftigten ausgegangen werden.

Auch hier ist der konkrete Einzelfall bei der Ermessensentscheidung des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

4. Können Beschäftigte, die aus anderen Gebieten (ohne Reisewarnung) zurückkehren, einseitig freigestellt werden?

Ein Beschäftigter hat grds. einen Anspruch auf Beschäftigung. Allerdings kann der Arbeitgeber bei erkennbaren Risiken aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht gehalten sein, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Beschäftigte über Aufklärungs- und andere Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern. Ohne anderweitige konkrete Anknüpfungspunkte dürfte das Interesse des Beschäftigten in der Regel überwiegen.

Eine einvernehmliche Freistellung ist selbstverständlich jederzeit möglich.

IV. Umgang mit Beschäftigten in Deutschland

1. Kann der Arbeitgeber den Beschäftigten Verhaltensweisen vorschreiben?

Ggf. unter Beteiligung des Betriebsrats („Ordnung des Betriebs“ gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und Gesundheitsschutz gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) kann der Arbeitgeber den Beschäftigten gewisse Vorsichtsmaßnahmen vorschreiben, wie z. B. Tragen eines Mundschutzes (der dann vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen wäre), Verzicht auf Händeschütteln und ggf. weitere Maßnahmen, die von Behörden oder Gesundheitsexperten empfohlen werden.

2. Können Beschäftigte die Zusammenarbeit mit Kollegen, die aus Gebieten zurückkommen, für die eine Reisewarnung besteht, verweigern?

Wegen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist davon auszugehen, dass das Interesse der Beschäftigten überwiegt, nicht dem Risiko einer Ansteckungsgefahr ausgesetzt zu werden. Die Reisewarnung wegen des Coronavirus stellt u. E. ein Indiz dar, dass das Risiko einer Ansteckung besteht. Sollte ein Beschäftigter aus einem Gebiet zurückkehren, für das eine Reisewarnung ausgesprochen wurde, sollte dieser Beschäftigte freigestellt werden. Sollte der Arbeitgeber diese Maßnahme nicht ergreifen, kann anderen Beschäftigten/Kollegen ggf. ein Leistungsverweigerungsrecht zustehen.

3. Können Beschäftigte die Zusammenarbeit mit Kollegen, die aus Gebieten zurückkommen, für die keine Reisewarnung besteht, verweigern?

Ein Recht zur Leistungsverweigerung wird für in Deutschland tätige Beschäftigte bei der Rückkehr eines Kollegen aus einer Region, für die keine Reisewarnung besteht, nur in Ausnahmefällen in Betracht kommen. Das Leistungsverweigerungsrecht setzt eine objektiv erhebliche Gesundheitsgefährdung voraus, die nur gegeben ist, wenn der zurückkehrende Beschäftigte mit dem Coronavirus infiziert ist bzw. sichere Anzeichen einer Infektion aufweist.

Der Arbeitgeber ist aber aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht gehalten, möglichen Ansteckungen durch zurückkehrende Beschäftigte durch Aufklärungs- und andere Vorsichtsmaßnahmen vorzubeugen.

Kommt ein Beschäftigter allein aus Angst vor Ansteckung nicht an seinen Arbeitsplatz, gerät er mit der Erbringung seiner Arbeitsleistung in Verzug, so dass der Arbeitgeber kein Entgelt zahlen muss. Ggf. wären weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen zu prüfen.

V. Reaktionsmöglichkeiten bei Erkrankung von großen Teilen der Belegschaft

1. Kann der Arbeitgeber gesunden Beschäftigten Aufgaben von erkrankten Beschäftigten zuweisen, auch wenn diese Tätigkeiten nicht mehr vom Direktionsrecht gedeckt sind?

Um den Betrieb aufrecht zu erhalten, können, aber nur für eine kurze Zeit, aufgrund der arbeitsvertraglichen Treuepflicht - im Rahmen von „Notfallmaßnahmen“ - anderweitige Tätigkeiten den gesunden Beschäftigten zugewiesen werden. Im Einzelfall sind die Interessen der betroffenen Beschäftigten in die Interessenabwägung einzubeziehen. Ggf. ist der Betriebsrat gem. § 99 BetrVG (Versetzung/Umgruppierung) zu beteiligen.

2. Können gesunde Beschäftigte zu Mehrarbeit herangezogen werden?

Unter Berücksichtigung ggf. bestehender tarifrechtlicher, betrieblicher oder arbeitsvertraglicher Regelungen und des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats kommt die Anordnung von Mehrarbeit in Betracht. Im Einzelfall sind die Interessen der betroffenen Beschäftigten in die Interessenabwägung einzubeziehen.

3. Können gesunde Beschäftigte unbezahlt oder bezahlt freigestellt werden?

Eine unbezahlte Freistellung kommt nicht in Betracht. Der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko und muss dementsprechend arbeitsfähige und arbeitswillige Beschäftigte auch tatsächlich beschäftigen.

Eine bezahlte Freistellung wird wohl einvernehmlich vereinbart werden können.

VI. Reaktionsmöglichkeiten bei Produktionsstörungen wegen Lieferschwierigkeiten von Teilen z.B. aus China

1. Kann bei Produktionsstörungen Kurzarbeit gewährt werden?

Sollte es zu Produktionsstörungen kommen, weil zum Beispiel die Lieferung bestimmter Teile aus der Region ausbleibt, kann grundsätzlich ein Arbeitsausfall aufgrund „wirtschaftlicher Gründe“ im Sinne von §§ 169, 170 Abs. 1 Nr. 1 SGB III vorliegen. Voraussetzung zur Gewährung von Kurzarbeit ist insbesondere der erhebliche Arbeitsausfall mit Entgeltausfall. Zudem muss der Betrieb alles Mögliche tun, um die Kurzarbeit zu vermeiden.

2. Welche tariflichen Besonderheiten gibt es bei eventuellen Produktionsstörungen?

Nach § 13.1.2 MTV wird der Arbeitsverdienst bei einer Betriebsstörung, die weder der Arbeitgeber noch die Beschäftigten zu vertreten haben, nur bis zu fünf Stunden in der Woche weiterbezahlt. Während einer Betriebsstörung sind die Beschäftigten aber verpflichtet, andere zumutbare Arbeit zu verrichten. Ist dies nicht möglich, kann die ausgefallene Arbeitszeit unbeschadet der Entgeltzahlungspflicht bis zu fünf Stunden in der Woche ohne Mehrarbeitszuschlag im Rahmen der

arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nachgearbeitet werden. Bei Ausfallzeiten über fünf Stunden ist das Entgelt in jedem Falle bis zu dem Zeitpunkt zu bezahlen, an welchem dem Beschäftigten freigestellt wird, die Arbeitsstelle zu verlassen.