

Arbeitsrechtliche Fragen zur Corona-Virus-Infektion

(Stand: 8. Januar 2021)

Aktualisierungen zur vorherigen Fassung 5. Juni 2020 sind in der **Farbe Blau** kenntlich gemacht.

Auf einen Blick:

- **Worum geht es?**
- Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit einer Corona-Virusinfektion.

- **Was tun?**
- Prüfen Sie, ob ein Einsatz von Mitarbeitern aus Risikogruppen möglich ist.
- Prüfen Sie, ob der Abbau von Überstunden oder Mehrarbeit angeordnet werden kann (1).
- Prüfen Sie, ob Arbeitsschutzmaßnahmen eingehalten werden (3., 5.).
- Prüfen Sie, ob eine Verpflichtung zur Fortzahlung der Dienstbezüge besteht (2., 4., 5., 7., 8., 9).
- Prüfen Sie, ob es sich um eine behördliche oder freiwillige Quarantäne des Mitarbeiters handelt (4., 5., 7., 8., 9.)
- Prüfen Sie, ob Telearbeit möglich ist (11.).
- Prüfen Sie, ob Dienstreisen erforderlich sind (13.).
- Prüfen Sie, welche Freistellungsmöglichkeiten es gibt (4., 8., 9.).

- **Gesetze:**
- § 10 AT AVR; Abschnitt XII Absatz (a) Satz 1 und Absatz (b) der Anlage 1 zu den AVR; §§ 275, 615 Satz 3 BGB; 618 BGB; § 3 ArbSchG; § 14 ArbZG; § 16 MSchG; §§ 6, 7, 31, 56 IfSG; § 47 SGB V; § 106 GewO;

In der derzeitigen Phase der Coronavirus-Pandemie wird versucht, sowohl dem Gesundheitsschutz und der Eindämmung der Infektionsweitergabe Rechnung zu tragen als auch das Erwerbsleben soweit wie möglich aufrecht zu erhalten. Bestehen bleiben die Themen des Arbeitsschutzes sowie der Fürsorge- und Schutzpflichten des Dienstgebers.

Beim Einsatz von einer Risikogruppe angehörenden Mitarbeitern an ihre jeweiligen Arbeitsplätze z.B. in Bereichen der Kindertagesstätten und der Eingliederungshilfe empfehlen wir, Interessensunterschiede und Konflikte vorrangig einvernehmlich und nicht arbeitsrechtlich zu lösen. Dazu sollten alle Instrumente genutzt werden. Denkbar sind

- je nach Möglichkeit eine andere vertragsgemäße Beschäftigung,
- je nach Möglichkeit eine befristete und einvernehmliche nichtvertragsgemäße Beschäftigung,
- den Abbau von Mehrarbeits- bzw. Überstunden,
- (nur) auf Antrag die Gewährung von Erholungsurlaub (die einseitige Urlaubsanordnung durch den Dienstgeber ist nicht möglich),
- je nach Tätigkeit Homeoffice oder
- eine Freistellung und dabei den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts prüfen.

Dafür sollten persönliche Gespräche, das Einbeziehen der Mitarbeitervertretung, die Beteiligung des Betriebsarztes sowie die Beteiligung weiterer Beauftragter, wie für schwerbehinderte Menschen, genutzt werden.

1. Kann der Dienstgeber aufgrund von wegfallenden Aufgaben durch die Corona-Virus-Pandemie Überstundenabbau oder Urlaub anordnen? Oder aufgrund von zusätzlichen Aufgaben oder Vertretungsfällen Mehrarbeit anordnen?

Der Dienstgeber kann im Rahmen der AVR den Abbau von Überstunden einseitig anordnen. Er kann jedoch den Mitarbeiter nicht gegen seinen Willen in den Urlaub schicken. Eine Ausnahme gilt für sog. Betriebsferien, die der Dienstgeber mit der Mitarbeitervertretung vereinbart.

Auch Minusstunden können Dienstgeber grundsätzlich nicht einseitig anordnen. Allerdings kann eine Regelung oder Dienstvereinbarung über Arbeitszeitkonten die Anordnung von Minusstunden zum Ausgleich von wegfallender Arbeit vorsehen.

Für die Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden gelten die AVR. Dabei sind die Höchstgrenzen der AVR und des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Dies sind Tageshöchstzeiten von in der Regel 10 Stunden und Ruhezeiten von in der Regel 11 Stunden. Allerdings eröffnet die AVR Abweichungsmöglichkeiten. Zudem kann der Dienstgeber nach § 14 Arbeitszeitgesetz in Notfällen und außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig von seinem Willen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, vorübergehend von diesen gesetzlichen Grenzen abweichen.

2. Besteht ein Anspruch auf Krankenbezüge bei Krankheit?

Weist ein Mitarbeiter Erkältungssymptome auf und ist er aus diesem Grund krankheitsbedingt arbeitsunfähig, so hat er einen Anspruch auf Krankenbezüge für eine Dauer von bis zu sechs Wochen nach Abschnitt XII Absatz (a) Satz 1 und Absatz (b) der Anlage 1 zu den AVR.

Bei einer länger als drei Kalendertage andauernden Arbeitsunfähigkeit hat der Mitarbeiter dem Dienstgeber spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

[Bis 31. März 2021 können Ärzte bundesweit Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege nach telefonischer Anamnese bis zu sieben Kalendertagen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen \(§ 8 Abs. 1a Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie\). Eine persönliche Untersuchung in der Arztpraxis ist nicht erforderlich. Zusätzlich darf der Arzt die Krankschreibung um weitere sieben Kalendertage im Wege der telefonischen Anamnese einmalig verlängern.](#)

[In Hinblick auf die Corona-Virus-Pandemie und Urlaubsreisen in Risikogebiete tritt die Frage auf, ob der Mitarbeiter seinen Anspruch auf Krankenbezüge verliert, wenn er mit einer SARS-CoV-2-Virusinfektion und Krankheitssymptome nach Hause zurückkehrt. Wurde das Urlaubsziel bereits vor Reiseantritt vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuft, so trifft ihn ein Verschulden mit der Konsequenz, dass er seinen Anspruch auf Krankenbezüge verliert.](#)

3. Ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Dienstgeber über die Corona-Virusinfektion zu informieren?

Grundsätzlich besteht keine Pflicht des Mitarbeiters den Dienstgeber über den Grund einer Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Er muss sie lediglich anzeigen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit mittels ärztlichen Attests nachweisen.

Die Infektion mit dem Corona-Virus ist eine ansteckende Erkrankung, welches dazu führt, dass das berechnete Interesse des Dienstgebers, Schutzmaßnahmen zu Gunsten Dritter bzw. anderer Mitarbeiter zu treffen, das Geheimhaltungsinteresse des Mitarbeiters an der Mitteilung überwiegen kann; das hängt auch vom Aufgabengebiet des Mitarbeiters ab. In dem Fall hat der Mitarbeiter die Art und Ursache der Erkrankung anzugeben.

Die Corona-Virusinfektion sowie die Erkrankung an COVID-19 unterliegen nach §§ 6 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. t), 7 Abs. 1 Nr. 44a Infektionsschutzgesetz (IfSG) der behördlichen Meldepflicht. Der diagnostizierende Arzt muss die Erkrankung unverzüglich und unter Angabe von persönlichen Daten des Erkrankten dem zuständigen Gesundheitsamt mitteilen. Dieses verfügt über weitreichende Kompetenzen, zu denen auch der Kontakt mit dem Dienstgeber des Erkrankten gehört. Nach §§ 6 Abs. 1 und 8 Abs. 1 Nr. 1 IfSG müssen Ärzte nicht nur die tatsächlichen Erkrankungsfälle von COVID-19, sondern auch Verdachtsfälle den zuständigen Behörden melden.

4. Können Mitarbeiter aus Sorge vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus zu Hause bleiben?

Die bloße Befürchtung, sich möglicherweise mit dem Corona-Virus anzustecken, genügt nicht, damit Mitarbeiter der Arbeit fernbleiben dürfen. Nicht erkrankten Mitarbeitern steht kein generelles Zurückbehaltungs- oder Leistungsverweigerungsrecht zu, weil sich die Ansteckungswahrscheinlichkeit auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöhen könnte. Eine nur potentielle Ansteckungsgefahr gehört zum allgemeinen Lebensrisiko, die jeder Beschäftigte trägt. Eine pauschale Zuordnung zu einer Risikogruppe gibt es nicht.

Aufgrund der gesetzlichen Arbeitsbestimmungen ist der Dienstgeber verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung möglichst vermieden oder geringgehalten wird.

Besteht der Verdacht, dass sich ein Mitarbeiter mit dem Corona-Virus angesteckt hat, etwa weil ein Kontakt mit einer Person bestand, bei der eine Infektion festgestellt wurde, kann ein medizinisch notwendiger Arztbesuch vorliegen, der nach § 10 AT AVR als Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung fällt, soweit dies erforderlich ist.

Mitarbeiter, die Krankheitssymptome haben und dadurch arbeitsunfähig sind, haben aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit das Recht, der Arbeit fern zu bleiben.

5. Welche Bedeutung haben ärztliche Atteste von Haus- oder Fachärzten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorlegen, nach denen Sie einer Risikogruppe angehören oder nach denen bestimmte Arbeitsschutzmaßnahmen zu beachten sind?

Grundsätzlich haben Atteste von Haus- oder Fachärzten über Einschränkungen der Beschäftigung durch Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe oder dem Erfordernis von Schutzausrüstungen keine unmittelbaren (!) arbeitsrechtlichen Wirkungen.

Ärztliche Bescheinigungen führen dann zu einer Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung, wenn es sich um eine Arbeitsunfähigkeit handelt (Anlage 1 Abschnitt XII Abs. a AVR), wenn ein Beschäftigungsverbot im Zusammenhang mit Schwangerschaften ausgesprochen wird (§ 16 MuSchG) oder wenn die zuständige Behörde wie das Gesundheitsamt ein individuelles Beschäftigungsverbot aufgrund einer Infektionsgefahr ausspricht (§ 31 IfSG).

Mittelbar haben solche ärztlichen Atteste jedoch Auswirkungen auf die (individuelle) Handhabung des Arbeitsschutzkonzepts der jeweiligen Einrichtung.

Nach § 618 BGB bzw. § 3 ArbSchG hat der Dienstgeber die betrieblichen Einrichtungen und die Arbeit so zu organisieren, dass der Mitarbeiter gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie es die Natur der Dienstleistung gestattet. Diese allgemeinen Pflichten werden durch Vorschriften des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrechts weiter konkretisiert. Zum Arbeitsschutz im Zusammenhang mit dem Corona-Virus gehört auch der vom Bundesarbeitsministerium am 16. April 2020 veröffentlichte „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“. [Dieser Arbeitsschutzstandard beschreibt allgemeine Arbeitsschutzmaßnahmen, um Infektionsketten zu unterbrechen und die Gesundheit von Beschäftigten zu sichern. Konkretisiert wird er durch die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel, die am 20. August 2020 in Kraft trat. Sie enthält im Einzelnen Anforderungen an den Arbeitsschutz, die während des nach § 5 IfSG festgestellten Zeitraums der epidemischen Lage nationaler Tragweite zu beachten sind.](#)

Zudem sind die Hinweise der zuständigen Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) sowie des Robert-Koch-Instituts zu beachten. Dazu gehören weiter die Regelungen des jeweiligen Bundeslandes über den Arbeitsschutz in einzelnen Hilfebereichen.

Diese ordnungsrechtlichen Bestimmungen hat der Träger zu prüfen und in einem individuellen Arbeitsschutzkonzept für die jeweilige Einrichtung zu beachten.

Es ist zu empfehlen, solche ärztlichen Atteste vom betriebsärztlichen Dienst der Einrichtung überprüfen zu lassen. Der Betriebsarzt hat die Aufgabe, persönliche Einschränkungen von Mitarbeitern im Hinblick auf die betrieblichen Umstände und Erfordernisse zu prüfen. Im Regelfall ergibt sich daraus für den jeweiligen Mitarbeiter eine sogenannte Positiv-Negativ-Liste, die Arbeiten auflistet, die der jeweils betroffene Mitarbeiter ausüben kann bzw. nicht kann. Abgeleitet aus Beschäftigungsverboten im Zusammenhang mit dem Mutterschutzgesetz halten wir den vorübergehenden Einsatz in anderen als dem eigentlichen Aufgabenfeld für zumutbar; so wäre ein Mitarbeiter in der Eingliederungshilfe oder in Kindertagesstätten für einen befristeten Zeitraum auch in Verwaltungsbereichen der Träger einsetzbar.

[Nach dem „Steckbrief zur Coronavirus-Krankheit-2019“ des Robert-Koch-Instituts ist eine generelle Festlegung zur Einstufung in eine Risikogruppe nicht möglich \(Stand 11. Dezember 2020\). Jedoch haben bestimmte Personengruppen \(zum Beispiel Menschen mit Vorerkrankungen, Ältere\) ein höheres Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf und benötigen deshalb besonderen Arbeitsschutz. Eine personenbezogene Risiko-Einschätzung im Sinne einer \(arbeits-\) medizinischen Beurteilung findet sich im Dokument "Umgang mit aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie besonders schutzbedürftigen Beschäftigten" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Diese Arbeitsmedizinische Empfehlung unterstützt Ärzte dabei, den bestmöglichen Arbeitsschutz für besonders schutzbedürftige Beschäftigte zu identifizieren.](#)

6. Darf der Dienstgeber die Gesundheitsdaten seiner Mitarbeiter zum Zwecke der Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen verarbeiten?

Im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie ist es für Dienstgeber bei vielen Maßnahmen, die zum Schutz der Beschäftigten ergriffen werden, notwendig, personenbezogene Daten der Mitarbeiter zu erheben.

Diese Daten enthalten oftmals Angaben zum Gesundheitszustand der Mitarbeiter. Durch die Verbindung der Angaben zur Person mit den Angaben zum Gesundheitszustand handelt es sich um Gesundheitsdaten, die nach § 11 des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) besonders zu schützen sind.

In Einzelfällen ist eine Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten durch den Dienstgeber möglich, sofern sie die Ausbreitung des Coronavirus verhindert

bzw. eindämmt. Hierzu zählen Informationen zu den Fällen, in denen eine Infektion beim Mitarbeiter festgestellt wurde oder der Kontakt zwischen ihm und einer nachweislich infizierten Person bestanden hat. Zudem gibt es Fälle, in denen im maßgeblichen Zeitraum ein Aufenthalt in einem vom RKI als Risikogebiet eingestuften Gebiet stattgefunden hat. Eine Offenlegung personenbezogener Daten von nachweislich infizierten oder unter Infektionsverdacht stehenden Personen zur Information von Kontaktpersonen ist demgegenüber nur rechtmäßig, wenn die Kenntnis der Identität für die Vorsorgemaßnahmen der Kontaktpersonen ausnahmsweise erforderlich ist.

Eine Verarbeitung von Gesundheitsdaten ist nur eingeschränkt unter Beachtung der Datenschutzbestimmung möglich. Werden zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus oder zum Schutz der Beschäftigten in Einrichtungen der Caritas datenschutzkonform Gesundheitsdaten erhoben und verarbeitet, so ist in diesen Fällen der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Nach Wegfall des Verwendungszwecks müssen die erhobenen Daten unverzüglich gelöscht werden.

Zudem ist zur Durchführung der Maßnahme eine konkrete gesetzliche Ermächtigungsgrundlage nach dem KDG oder Fachgesetze erforderlich.

Allgemein gilt, eine Berechtigung zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Mitarbeitern durch den Dienstgeber ergibt sich aus § 53 Abs. 1 KDG. Sofern die kirchliche Stelle nicht öffentlich-rechtlich organisiert ist, kann die Verarbeitung der personenbezogenen Daten auch auf § 6 Abs. 1 lit. g) KDG gestützt werden.

Handelt es sich bei der Verarbeitung der Daten um Gesundheitsdaten ist § 11 Abs. 2 lit. b) KDG als Rechtsgrundlage heranzuziehen. Sind die Mitarbeiter in Einrichtungen tätig, die für die Bewältigung der Coronavirus-Pandemie unverzichtbar sind, könnten die Maßnahmen auf § 11 Abs. 2 lit. g) KDG gestützt, wenn die dort genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Für Mitarbeiter ergeben sich aus der AVR bzw. aus dem Arbeitsrecht verschiedene Nebenpflichten, zu den unter anderem auch Rücksichts-, Verhaltens- und Mitwirkungspflichten gegenüber dem Dienstgeber und anderen Mitarbeitern gehören. Nach Auffassung der Datenschutzbehörden stellt auch die Informationspflicht des Dienstgebers über das Vorliegen einer Coronavirus-Infektion eine Nebenpflicht zum Schutz höherrangiger Interessen Dritter dar. Aus dieser folgt unter bestimmten Voraussetzungen eine Offenlegungsbefugnis nach § 6 Abs. 1 lit. d) und g) KDG hinsichtlich personenbezogener Daten der Kontaktpersonen.

7. Fortzahlung der Dienstbezüge bei behördlich angeordneter Quarantäne?

Hatte der Mitarbeiter zu einer mit dem Corona-Virus infizierten Person Kontakt und muss er aufgrund einer behördlichen Anweisung für einen bestimmten Zeitraum in Quarantäne verbleiben (egal ob häuslich oder in einer stationären Einrichtung), ist er nicht in Lage, seine geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Wegen der Unmöglichkeit der Leistungserbringung nach § 275 BGB ist er von der Verpflichtung zur Leistung seiner Arbeit frei. Der Mitarbeiter ist auch nicht verpflichtet, seine Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt zu erbringen.

Zwar besteht der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“, der besagt, dass der Mitarbeiter ohne Erbringung der Arbeitsleistung keinen Anspruch auf Zahlung der Dienstbezüge gegen den Dienstgeber hat.

Jedoch sieht § 56 IfSG die Zahlung einer Entschädigung in Geld vor, wenn eine Person im Sinne des § 56 Abs. 1 IfSG isoliert wird und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet. Das Infektionsschutzgesetz regelt also für einzelne Beschäftigte einen Anspruch gegenüber der zuständigen Behörde auf sog. Verdienstausschlagentschädigung. Voraussetzung ist, dass der Beschäftigte als „Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als

sonstiger Träger von Krankheitserregern“ von der Behörde mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot belegt wurde (§ 56 IfSG). Die Höhe der Entschädigung bemisst sich in den ersten sechs Wochen nach der Höhe des Verdienstaufschlags und wird vom Dienstgeber gezahlt. Auf Antrag an die zuständige Behörde des jeweiligen Bundeslandes kann der Dienstgeber den gezahlten Betrag erstattet bekommen. Dauert die Quarantäne länger als sechs Wochen, so ist ab der siebten Woche die Höhe des Krankengeldes nach § 47 SGB V maßgeblich, soweit der Verdienstaufschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn der Mitarbeiter eine Quarantäne hätte vermeiden können. Dies ist der Fall, bei Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderer Maßnahmen der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsortes öffentlich empfohlen wurde oder, wenn der Mitarbeiter in einen Staat oder eine Region außerhalb Deutschlands gereist, welcher/e bereits vor Antritt der Reise als Risikogebiet eingestuft war. Es muss sich dabei um eine vermeidbare Reise gehandelt haben, welche vorliegt, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufrückbaren Gründe für die Reise vorlagen.

8. Fortzahlung der Dienstbezüge bei „freiwilliger“ Quarantäne?

Hat der Mitarbeiter Kontakt zu einer an COVID-19 erkrankten Person und keine Krankheitssymptome, soll der Dienstgeber darauf hinwirken, dass der Mitarbeiter einen Arzt oder das Gesundheitsamt aufsucht, der oder das weitere Vorgehen festlegt. Empfiehlt das Gesundheitsamt dem Mitarbeiter sich in eine freiwillige Quarantäne zu begeben, besteht keine Anordnung und damit keine Verpflichtung dazu.

In diesen Fällen wird vertreten, dass eine Freistellung ohne Fortzahlung des Entgelts erfolgt, weil ein Beschäftigter auf Empfehlung des Gesundheitsamts keine Tätigkeit ausübt, ohne dass der Dienstgeber daran aktiv mitgewirkt hat.

9. Fortzahlung der Dienstbezüge bei Schließung der eigenen Einrichtung durch eine behördliche Anordnung?

Für Mitarbeiter, die aufgrund der Schließung ihrer Einrichtung durch eine behördliche Anordnung, ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können, stellt sich die Frage, ob sie einen Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge haben.

Eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge ist zwar in Fällen des § 10 Abs. 2 bis 8 AT AVR möglich. Jedoch ist die Schließung einer Einrichtung durch eine behördliche Anordnung kein in § 10 AT AVR ausdrücklich genannter Fall der Arbeitsbefreiung. Die Mitarbeiter würden folglich keine Fortzahlung der Dienstbezüge erhalten, da sie keine Arbeitsleistung erbringen.

Allerdings kann der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ in diesem Fall nicht angewendet werden, denn die Mitarbeiter sind in der Lage ihre Arbeitsleistung dem Dienstgeber anzubieten. Der Dienstgeber gerät dadurch in Annahmeverzug, wenn er das Risiko des Arbeitsausfalls trägt (§ 615 Satz 3 BGB). Der Umstand, der zur Unmöglichkeit der Arbeitsleistung geführt hat, muss dabei in der Sphäre des Dienstgebers liegen und weder von ihm noch von den Mitarbeitern zu vertreten sein. Zwar liegt im Fall der Schließung einer Einrichtung aufgrund einer behördlichen Anordnung wegen einer Virus-Pandemie ein Fall der höheren Gewalt vor. Jedoch fehlt es an einem inneren Zusammenhang zwischen der dienstlichen bzw. betrieblichen Tätigkeit in der Einrichtung und der Virus-Pandemie, wenn das Betriebsverbot nicht auf der Eigenart des Betriebs beruht. Damit würde der Dienstgeber nicht das Risiko des Arbeitsausfalls tragen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) nimmt hier an, dass das Risiko des Arbeitsausfalls in der Sphäre des Dienstgebers liegt, mit der Folge, dass der Dienstgeber dieses Risiko trägt und er sich damit in Annahmeverzug befindet (<https://t1p.de/8vsj>). Die Mitarbeiter haben dann einen Anspruch auf Zahlung der Dienstbezüge.

- 10. Die Kindertagesstätte oder Schule, in der der Mitarbeiter sein Kind während seiner Arbeitszeit zu Betreuung gibt, ist aufgrund einer behördlichen Anordnung geschlossen. Darf der Mitarbeiter von der Arbeit fernbleiben und sein Kind zu Hause betreuen? Wie verhält es sich mit der Betreuung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen (z. B. ein Elternteil), deren Betreuungstagesstätte aufgrund einer behördlichen Anordnung vorübergehend geschlossen wird?**

Bezüglich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftige nahe Angehörige durch Mitarbeiter wird auf die Mitteilung „Betreuung von Angehörigen während der Covid-19-Pandemie“ verwiesen.

- 11. Kann die Arbeitsleistung in Telearbeit (sog. „Home-Office“) erbracht werden?**

Grundsätzlich besteht kein Anspruch des Mitarbeiters auf Erbringung der Arbeitsleistung im Home-Office. Dies bedeutet, der Mitarbeiter kann nicht eigenmächtig von zu Hause aus arbeiten, weil er eine Ansteckung auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz fürchtet. Die potentielle Ansteckungsgefahr gehört zum allgemeinen Lebensrisiko, welche jeder Mitarbeiter selber trägt. Erscheint der Mitarbeiter nicht am Arbeitsplatz, drohen ihm arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Verlust der Dienstbezüge, Abmahnung oder Kündigung des Dienstvertrages.

Ähnlich sieht es im Fall der häuslichen Quarantäne aufgrund einer behördlichen Anordnung aus. Hier kann der Dienstgeber gegenüber dem Mitarbeiter nicht einseitig anordnen, dass er seine Arbeitsleistung im Home-Office erbringen soll. Der Dienstgeber hat kein Recht über den privaten Wohnraum seiner Beschäftigten zu verfügen.

Ist die Arbeit im Home-Office ausdrücklich im Dienstvertrag oder in einer Dienstvereinbarung vorgesehen, kann sie zu den vereinbarten Bedingungen erbracht werden.

Soweit es die jeweiligen Tätigkeiten zulassen, kann es für den Dienstgeber sinnvoll sein, die Arbeit im Home-Office ad hoc zu vereinbaren, um das Ansteckungsrisiko für die Mitarbeiter zu minimieren.

Hat der Mitarbeiter den Verdacht, sich mit dem Corona-Virus angesteckt zu haben, weil er Kontakt zu einer Person hatte, bei der eine Corona-Virusinfektion festgestellt wurde, und geht er aufgrund dessen zum Arzt, kann für den Fall des Arztbesuches ein Fall der Arbeitsbefreiung nach § 10 Abs. 2 Buchstabe h) AT AVR vorliegen. Dieser liegt vor, wenn die ärztliche Behandlung des Mitarbeiters nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit erfolgen muss. Der Mitarbeiter muss den Dienstgeber über sein Fernbleiben von der Arbeit wegen des Arztbesuches informieren.

- 12. Darf der Dienstgeber vorsorglich seinen Mitarbeiter nach Hause schicken?**

Liegen Anhaltspunkte vor, dass der Mitarbeiter mit dem Corona-Virus infiziert ist oder weißt der Mitarbeiter Erkältungssymptome auf, kann der Dienstgeber den Mitarbeiter zur Genesung nach Hause schicken. Im Fall der Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch des Mitarbeiters auf Fortzahlung der Dienstbezüge nach Abschnitt XII Absatz (a) Satz 1 und Absatz (b) der Anlage 1 zu den AVR.

Vermutete der Dienstgeber nur, dass der Mitarbeiter erkrankt sein könnte, darf er ihn zwar nach Hause schicken. Jedoch muss der Dienstgeber beachten, dass der Mitarbeiter in dem Fall arbeitsfähig- und willig ist und das Entgelt fortzuzahlen hat.

13. Kann der Mitarbeiter Dienstreisen verweigern?

Sind auf Anordnung des Dienstgebers Dienstreisen zu tätigen, kann der Mitarbeiter dies grundsätzlich nicht ablehnen. Da der Dienstgeber aber verpflichtet ist, sein Weisungsrecht nach § 106 GewO nach billigem Ermessen auszuüben und ihm eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern trifft, ist in jedem Einzelfall eine Interessensabwägung vorzunehmen. So entspricht die Anordnung einer Dienstreise nicht mehr dem billigen Ermessen, wenn eine erhebliche Gefährdung der Mitarbeiter vorliegt. Dies ist z. B. der Fall, wenn einschlägige Vorerkrankungen vorliegen und/oder die Reise in ein Risikogebiet oder an einem zum Quarantänegebiet erklärten Ort oder Gegend erfolgen soll (aktuelle Corona-Risikogebiete: Robert-Koch-Institut, <https://t1p.de/794j>).

14. Darf der Mitarbeiter arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen wie z. B. die Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzbedeckung am Arbeitsplatz verweigern?

Die Pflicht des Mitarbeiters zur Beachtung der arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen wie z. B. dem Tragen einer Mund-Nasen-Schutzbedeckung in den Einrichtungen des Dienstgebers ergibt sich aus den landesrechtlichen Corona-Verordnungen, den geltenden Arbeitsschutzvorschriften, dem Hygienekonzepten nach dem IfSG und dem Weisungsrecht des Dienstgebers. Das Weisungsrecht des Dienstgebers nach § 106 GewO erstreckt sich auf die Ordnung und das Verhalten des Mitarbeiters in der Einrichtung sowie auf die nach den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften notwendigen Schutzmaßnahmen.

Der Dienstgeber hat mittels einer Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, welche Maßnahme des Arbeitsschutzes zum Schutz der Mitarbeiter erforderlich sind. Eine Konkretisierung der Anforderungen an den Arbeitsschutz in Bezug auf die Sars-Cov-2-Pandemie ergibt sich aus dem Sars-Cov-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS vom 16. April 2020 und der Sars-Cov-2-Arbeitsschutzregel der Arbeitsausschüsse beim BMAS vom 20. August 2020. Hierzu zählt unter anderem auch das Tragen einer Mund-Nasen-Schutzbedeckung. Nach § 15 Abs. 1 ArbSchG ist der Mitarbeiter verpflichtet, die Weisung des Dienstgebers zu befolgen.

Eine Weigerung, die Mund-Nasen-Schutzbedeckung zu tragen, stellt eine Verletzung einer arbeitsrechtlichen Nebenpflicht dar (§§ 618, 241 Abs. 2 BGB iVm §§ 15, 16 ArbSchG), welche arbeitsrechtliche Folgen hat. Der Mitarbeiter ist nicht nur zur Eigenvorsorge verpflichtet, sondern auch zur Fremdvorsorge gegenüber Dritten verpflichtet, die von seinen Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

Wird dem Mitarbeiter eine persönliche Schutzausrüstung z.B. eine Mund-Nasen-Schutzbedeckung vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt, so ist er zur bestimmungsgemäßen Verwendung verpflichtet.

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie treffen dem Mitarbeiter auch Unterstützungspflichten nach § 16 Abs. 1 ArbSchG in Bezug auf die Umsetzung des vom BMAS bekanntgegebenen Arbeitsschutzstandard. Es handelt sich dabei nicht um eine behördliche Anordnung, aber um eine Präzisierung der einzelnen Verpflichtungen des Dienstgebers.

15. Darf der Dienstgeber eine Pflicht zur Testung von Mitarbeitern auf eine SARS-CoV-2-Virusinfektion anordnen?

Die Durchführung eines Tests stellt einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Mitarbeiters dar. Daher ist für die Durchführung des Tests eine freiwillige Einwilligung des Mitarbeiters oder eine gesetzliche Grundlage erforderlich.

Im Rahmen der Telefonkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Ministerpräsidenten/innen der Bundesländer am 13. Dezember 2020 wurde der Beschluss Nr. 11 gefasst, dass die Bundesländer eine verpflichtende Testung mehrmals pro Woche für das Personal in den Alten- und Pflegeeinrichtungen anordnen sollen. Daraufhin haben einige Bundesländer bereits ihre Corona-Verordnungen (z.B. Sachsen-Anhalt, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz) angepasst und eine **Pflicht zur Testung von Beschäftigten in Alten- und Pflegeeinrichtungen** aufgenommen (<https://t1p.de/1i8n>).

Diese Landesverordnungen iVm §§ 28, 28a IfSG können als gesetzliche Grundlage für die Durchführung von SARS-CoV-2-Tests an den in den Verordnungen genannten Beschäftigten und Einrichtungen herangezogen werden und über das Weisungsrecht des Dienstgebers (§ 106 GewO) durchgesetzt werden.

Weigert sich der Mitarbeiter am Testverfahren teilzunehmen, hat er mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen. Zu beachten ist in dem Zusammenhang, dass eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus und die Erkrankung COVID-19 der Meldepflicht nach dem IfSG unterliegen und der Leiter von Einrichtungen der Altenhilfe dazu verpflichtet ist, Corona-Fälle in seiner Einrichtung dem zuständigen Gesundheitsamt zu melden (§§ 8 Abs. 1 Nr. 7, 36 Abs. 1 Nr. 2 IfSG).

- Das BMAS hat auf seiner Homepage FAQs zum Corona-Virus und den arbeitsrechtlichen Auswirkungen veröffentlicht: <https://t1p.de/8vsj>
- SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard <https://t1p.de/emto>
- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel <https://t1p.de/6yfk>
- Das Infektionsschutzgesetz finden Sie hier: <https://t1p.de/whi1>
- Hinweise der Kassenärztliche Bundesvereinigung zur AU-Bescheinigung <https://t1p.de/37c2>
- Datenschutzrechtliche Informationen zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten <https://t1p.de/81mf>
- Gesetz über den kirchlichen Datenschutz (KDG) <https://t1p.de/l3ko>
- Beschluss im Rahmen der Telefonkonferenz zwischen der Bundeskanzlerin und den Ministerpräsidenten/innen vom 13. Dezember 2020: <https://t1p.de/1i8n>
