

## **Coronavirus – FAQ (Stand 25. März 2020)**

### **„Arbeitsrecht“**

Die Entwicklungen seit Ausrufung des Katastrophenfalls im Freistaat Bayern sowie der Einführung der Ausgangsbeschränkungen haben relevante Auswirkungen auf den Bereich Arbeitsrecht.

#### **1. Rechte und Pflichten der Mitarbeiter**

##### **a) Dürfen bzw. müssen meine Mitarbeiter in der Arbeit erscheinen, wenn in Bayern oder einer Gemeinde eine Ausgangssperre verhängt werden wird?**

Ja, die verhängten Ausgangsbeschränkungen in Bayern erlauben explizit das Aufsuchen der Arbeit (sofern die Arbeitsstelle nicht durch die Allgemeinverfügung vom 16.03.2020 geschlossen wurde), daher müssen Ihre Arbeitnehmer bei der Arbeit erscheinen. Händigen Sie dafür Ihren Mitarbeitern eine Bestätigung aus, damit diese im Fall einer Kontrolle vorgewiesen werden kann. Ein Muster für solch eine Arbeitgeberbestätigung finden Sie anbei.

##### **b) Dürfen meine Mitarbeiter der Arbeit fern bleiben, wenn sie ihren Arbeitsplatz nicht erreichen (z.B. wenn der öffentliche Nahverkehr nicht mehr fährt)?**

Kann Ihr Arbeitnehmer aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen seinen Arbeitsplatz nicht erreichen und somit seine Arbeitsleistung nicht erbringen, hat er grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Denn der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er zu seinem Arbeitsort gelangt (sog. Wegerisiko).

##### **c) Darf mein Mitarbeiter aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause bleiben?**

Nein, die Besorgnis eines Mitarbeiters, sich mit Corona anstecken zu können, rechtfertigt nicht die eigenmächtige Entscheidung des Arbeitnehmers, vorsorglich nicht zur Arbeit zu gehen. Erscheint der Mitarbeiter unentschuldigt nicht im Betrieb, so kann der Arbeitgeber ihm nach dem Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ für diese Zeit den Lohn kürzen. Darüber hinaus kann eine Abmahnung oder im Wiederholungsfall eine Kündigung gerechtfertigt sein.

Etwas anderes gilt, wenn Quarantäne durch eine Behörde angeordnet wurde oder eine tatsächliche Infektion beim Mitarbeiter festgestellt. Bei einem Verdachtsfall im betrieblichen Arbeitsumfeld wird es auf die Umstände im Einzelfall ankommen: bei einem vagen Verdachtsfall bleibt es bei der Pflicht, zur Arbeit zu erscheinen.

Etwas anderes gilt, wenn tatsächlich eine Infektion von Kollegen aufgetreten ist. Hier ist die Gefährdung so konkret, dass der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung verweigern darf, so lange die konkrete Gefährdungssituation fortbesteht. Sein Anspruch auf Lohn besteht trotzdem fort.

**d) Was passiert, wenn über einen meiner Mitarbeiter eine behördliche Quarantäne verhängt wird?**

Verhängt das zuständige Gesundheitsamt über einen Ihrer Mitarbeiter eine Quarantäne, dann darf er nicht zur Arbeit kommen, sondern muss in der Haus- oder Krankenhausquarantäne bleiben. Während einer behördlich angeordneten Quarantäne müssen Sie als Arbeitgeber den Lohn fortzahlen, längstens für 6 Wochen. Danach hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Krankengeld durch seine Krankenversicherung. Den Lohn, den Sie während der Quarantäne gezahlt haben, können Sie beim zuständigen Gesundheitsamt ersetzt bekommen (siehe auch hier <http://www.freistaat.bayern/dokumente/leistung/668069451898>). Beachten Sie, dass der Antrag spätestens 3 Monate nach Beginn der Quarantäne gestellt werden muss.

Ist Ihr Mitarbeiter jedoch am Corona-Virus erkrankt und deswegen krankgeschrieben, so gelten die normalen Regeln zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzah-

lungsgesetz. Ein Ersatz der Lohnkosten für die maximal 6 Wochen, die Sie den Lohn bei Krankheit Ihres Mitarbeiters fortzahlen müssen, besteht dann nicht.

**e) Muss ich den Lohn meiner Mitarbeiter auch ausbezahlen, wenn ich aus einem (begründeten) Verdacht meinen Betrieb oder einen Betriebsteil schließe?**

Ja, das unternehmerische Risiko fällt in den Verantwortungsbereich von Ihnen als Arbeitgeber. Sofern Sie aus rein präventiven Gründen, aufgrund eines konkreten Verdachts oder wegen eines tatsächlich infizierten Mitarbeiters den Betrieb für eine gewisse Dauer einstellen, müssen Sie den freigestellten Mitarbeitern weiterhin den Lohn zahlen. Gleiches gilt, wenn Sie sich beispielsweise aufgrund von fehlenden Lieferungen oder Kundenaufträgen zur Schließung gezwungen sehen.

**f) Mein Mitarbeiter kann nicht zur Arbeit erscheinen, weil er zur Betreuung seines Kindes daheim bleibt – muss ich seinen Lohn fortzahlen?**

(1) Das Kind ist (am Corona-Virus) erkrankt: Sofern Sie vertraglich die Anwendung des § 616 BGB nicht ausgeschlossen haben, müssen Sie Ihren Mitarbeiter bezahlt zur Betreuung und Pflege des Kindes freistellen, sofern Ihr Arbeitnehmer die Betreuung nicht durch eine andere Person (Ehepartner, Großeltern, etc.) gewährleisten kann. Der Anspruch auf Bezahlung besteht längstens für 5 Tage, danach kann lediglich ein unbezahlter Freistellungsanspruch geltend gemacht werden. Daneben (nachrangig) besteht ein Anspruch auf Kinderkrankengeld des Arbeitnehmers gegenüber seiner gesetzlichen Krankenkasse.

(2) Das Kind ist gesund, ist aber wegen einer Schließung der Kita/Schule ohne Betreuung: hier ist unserer Ansicht nach § 616 BGB nicht anwendbar, da der Verhinderungsgrund nicht in der Person des Mitarbeiters (bzw. seines Kindes liegt), sondern sich auf einen größeren Personenkreis bezieht, die von dem Schicksal „Schließung wegen Corona“ betroffen ist. Dies ist mit einem Vorkommnis wie Schneewehen, Streik der öffentlichen Verkehrsmittel oder Sturm zu vergleichen, bei dem bereits das Bundesarbeitsgericht § 616 BGB für unanwendbar erklärt hat. Ein Anspruch auf Lohnzahlung besteht somit dann nicht.

**g) Muss mein Mitarbeiter mich informieren, wenn er Kontakt zu einem Infizierten hatte?**

Es kommt auf die Intensität des Kontakts an. Wenn der Infizierte ein Mitglied der Familie oder der Wohngemeinschaft ist, ist eine Informationspflicht zu bejahen, damit der Arbeitgeber wiederum abschätzen kann, ob bzw. welche Maßnahmen er ergreifen möchte.

**h) Hat mein Mitarbeiter einen Anspruch darauf, dass sein bereits gewährter Urlaub, den er aufgrund von Reisebeschränkungen nicht antreten kann, zurückgenommen wird?**

Nein, Urlaub, den Ihr Arbeitnehmer beantragt hat und den Sie bereits gewährt haben, müssen Sie nicht „zurücknehmen“. Sofern Ihr Mitarbeiter ohne Rücksprache trotz Urlaub bei Ihnen erscheint, können Sie ihn unter Hinweis auf seinen Urlaub nach Hause schicken. Allerdings steht es Ihnen natürlich offen, in beiderseitigem Einvernehmen eine Vereinbarung zur vorzeitigen Beendigung des Urlaubs zu treffen.

**i) Mein Mitarbeiter hat gerade Urlaub, nun schließe ich als Arbeitgeber aufgrund des Corona-Virus den Betrieb zu – werden die Tage trotzdem von seinem Urlaubskonto abgezogen?**

Ja, ein genehmigter Urlaub wird nicht deswegen hinfällig, weil sich ein anderes betriebliches Risiko (z.B. Betriebsschließung) verwirklicht.

**2. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers****a) Ich bin unsicher, ob mein Betrieb zu den sog. systemrelevanten Bereichen gehört, wo kann ich nachschauen?**

Neben der Allgemeinverfügung vom 16.03.2020 (abrufbar unter [https://www.stmgp.bayern.de/wpcontent/uploads/2020/03/20200316\\_allgemeinverfuegung\\_veranstaltungsverbot\\_betriebsuntersagungen\\_stand\\_1252\\_uhr.pdf](https://www.stmgp.bayern.de/wpcontent/uploads/2020/03/20200316_allgemeinverfuegung_veranstaltungsverbot_betriebsuntersagungen_stand_1252_uhr.pdf)) ist eine sog. Positivlis-

te der Unternehmensbereiche veröffentlicht worden, die als systemrelevant eingestuft wurden. Diese stellen wir als gesonderten Anhang zur Verfügung.

**b) Wenn mein Betrieb geöffnet bleibt, muss ich bestimmte Maßnahmen treffen?**

Denken Sie an Ihre Fürsorgepflichten als Arbeitgeber: wenn Ihr Betrieb weiterhin geöffnet bleibt, sollten Sie den Ablauf Ihres Betriebs überdenken und so organisieren, dass Ihre Mitarbeiter möglichst keinem oder einem möglichst geringen Infektions-Risiko ausgesetzt sind. Dies bedeutet insbesondere für einen Abstand von mindestens 1,5 Metern zwischen Personen zu sorgen, Maßnahmen zu treffen, um Situation zu verhindern, bei denen sich mehrere Personen nah nebeneinander aufhalten, Desinfektionsmittel und Seife zur Verfügung stellen.

**c) Kann ich bei einer Freistellung eines einzelnen Mitarbeiters oder bei Betriebsschließung dem Mitarbeiter unter Anrechnung seiner Urlaubstage nach Hause schicken?**

Nein, der Urlaub kann von Ihnen als Arbeitgeber nicht einseitig zugewiesen werden. Sofern Ihr Mitarbeiter sich jedoch mit der Anrechnung auf das Urlaubskonto einverstanden erklärt, gilt das oben Gesagte nicht.

**d) Kann ich Zeiten der Freistellung mit einem Arbeitszeitkonto verrechnen?**

Sofern dies durch eine vertragliche Regelung gedeckt ist, ist das unproblematisch möglich. Sollten keine Absprachen hierzu bestehen, dann ist unserer Ansicht nach auch dies vom Direktionsrecht nach § 106 GewO des Arbeitgebers gedeckt.



**e) Muss ich meine Mitarbeiter informieren, wenn ein Kollege am Corona-Virus erkrankt ist?**

Im Rahmen der Fürsorgepflicht als Arbeitgeber müssen Sie alle Maßnahmen ergreifen, um die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu schützen. Dementsprechend kann von einer Pflicht ausgegangen werden, sofern ein Kontakt zwischen anderen Mitarbeitern und dem erkrankten bestand.

**f) Muss ich präventive Maßnahmen ergreifen?**

Angebracht ist im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht der Hinweis an alle Mitarbeiter zur sog. Husten- und Nies-Etikette (Stichwort Armbeuge) und zur gründlichen Handhygiene. Auch sollten Sie Desinfektionsmittel bereitstellen und Gegenstände, die von vielen Personen angefasst werden (z.B. Türklinke) häufig desinfizieren. Sie finden im Anhang eine Anlage mit Verhaltensregeln und Maßnahme des bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege für den Fall, dass eine Infektion oder ein Kontakt zu einer infizierten Person stattgefunden hat.

**g) Gibt es weitere Informationen für mich als Werkstatt-Besitzer?**

Wir haben speziell für Sie als Werkstatt-Besitzer Hilfsansätze für die Organisation und weiteren Betrieb Ihres Unternehmens zusammengestellt („Leitfaden Betriebsorganisation“).

### **3. Auszubildende**

Sofern Sie in Ihrem Betrieb ausbilden, gilt grundsätzlich das oben Gesagte. Sollte die Berufsschule Ihres Azubis ausfallen, besteht nach unserer Ansicht die Verpflichtung, zur Ausbildung

Stand: 25. März 2020



in den Betrieb zurückzukehren. Allerdings sollte hierbei differenziert werden: fällt die Berufsschule aufgrund allgemeiner, präventiver Gründe aus, bleibt die Verpflichtung zur Wiederaufnahme der Ausbildung im Betrieb bestehen. Eine andere rechtliche Beurteilung ist dann jedoch denkbar, wenn beispielsweise der Unterricht aufgrund von konkreten Infektionen von Mitschülern/Lehrern oder anderen Berufsschülern am selben Berufsschulstandort ausfällt. Hier wird im Rahmen der Fürsorgepflicht (sowohl für den gefährdeten Berufsschüler als auch für die Mitarbeiter und anderen Azubis im Betrieb) eine Freistellung auch für die betriebliche Ausbildung notwendig sein.

Nach einer Information der Handwerkskammer endet aufgrund des Ausfalls der Berufsschule die Freistellungspflicht von Ihnen als Ausbilder, Ihre Azubis haben wieder im Betrieb zu erscheinen. Um die theoretische Ausbildungsinhalte eigenständig sich anzueignen, sollten die Azubis an einem Tag pro Woche freigestellt werden (unter der Annahme, dass normalerweise pro Woche ein Berufsschultag stattfindet).

#### **4. Schwangere**

Das bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales hat ein Informationsblatt für die Beschäftigung von Schwangeren herausgegeben. Dieses finden Sie hier:

[https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas\\_inet/arbeitsschutz/20032\\_4\\_corona\\_info\\_mutterschutz.pdf](https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/arbeitsschutz/20032_4_corona_info_mutterschutz.pdf)

Demnach sollen für alle schwangere Beschäftigte in Bayern nach Verhängen der Ausgangsbeschränkungen seit 21.03.2020 betriebliche Beschäftigungsverbote ausgesprochen werden (§ 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG), sofern nicht Homeoffice angeordnet werden kann. Für die Dauer des Beschäftigungsverbots erhält die Schwangere von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn (§ 18 MuSchG), dessen Höhe sich anhand des Durchschnittsentgelts der letzten drei Monate errechnet.



Sofern die Ausgangsbeschränkungen aufgehoben werden, ist grundsätzliches folgendes zu beachten:

Entsprechend der Regelungen zum Schutz der Schwangeren nach dem Arbeitsschutzgesetz und Mutterschutzgesetz ist bei Auftreten einer Corona-Infektion im Betrieb vom Arbeitgeber einer schwangeren Beschäftigten ein betriebliches Beschäftigungsverbot von 14 Tagen auszusprechen. Vorrangig kann geprüft werden, ob die Schwangere auf einen Arbeitsplatz ohne Infektionsgefährdung umgesetzt werden kann. Die Möglichkeit der Umsetzung ist im Einzelfall je nach Art, Größe und räumlicher Lage zu beurteilen. Vorrangig soll die Anordnung von Home Office-Arbeiten bedacht werden. In Anbetracht der fortschreitenden Infektionen sollte auf jeden Fall dann ein betriebliches Beschäftigungsverbot für alle schwangeren Mitarbeiter ausgesprochen werden, wenn der Betrieb in einem vom RKI als „besonders betroffenes Gebiet in Deutschland“ eingestuft wurde. Diese Gebiete finden Sie auf der Internetseite des RKI unter [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html).

### **Allgemeiner Hinweis**

Bitte beachten Sie, dass die künftigen Entwicklungen Ergänzungen oder Änderungen dieser FAQs zur Folge haben können. Wir werden Sie dann umgehend unterrichten.

Bei weiteren Fragen oder für darüber hinaus gehende Informationen können Sie sich jederzeit an Ihre Kfz-Innung wenden!