

16.03.2020

Coronavirus – arbeitsrechtliche Maßnahmen

Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat nach § 618 BGB, § 4 ArbSchG die Pflicht, seine Beschäftigten zu schützen:

§ 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

(2) (...)

(3) Erfüllt der Dienstberechtigte die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Verpflichteten obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadensersatz die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842 bis 846 entsprechende Anwendung.

§ 4 ArbSchG Pflicht zu Schutzmaßnahmen:

(1) Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten.

Der Arbeitgeber kann – **unter Mitbestimmung des Personalrats** - nach § 106 GewO vorbeugende Gesundheitsmaßnahmen anordnen– z.B.:

- Händewaschen
- Verzicht auf Körperkontakt (Händeschütteln, Küsschen)
- Kein Niesen und Husten in die Hand
- u.U. Tragen eines Mundschutzes. Die Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen eines Mundschutzes ist bei entsprechender Gefährdungslage zulässig, soweit sie „billigem Ermessen“ entspricht, d.h. wenn der Arbeitnehmer hierdurch nicht unzumutbar belastet.

Praxisfragen:

Darf ich als Arbeitgeber

- den Arbeitnehmer zu Anzeichen ob eine Corona-Erkrankung vorliegt befragen?
 - **Ja**, aber ohne Datenspeicherung, § 26 BDSG

- den Arbeitnehmer zu Corona-Tests verpflichten?
 - **Nein**, es sei denn mit einem berührungsfreien Fieberscreening ohne Datenspeicherung

- ein Verbot von Dienstreisen, Teilnahme an Meetings und Fortbildungen aussprechen?
 - **Ja**

- ein Verbot von privaten Reisen aussprechen?
 - **Nein**, aber Fragerecht ob Reise in Risikogebiet, bei eventl. Erkrankung und Reise ohne triftigen Grund verfällt der Entgeltfortzahlungsanspruch, da selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit

- anordnen, dass bei Anzeichen von Erkrankung der Arbeitnehmer von der Arbeit fern zu bleiben hat?
 - **Ja**, der Arbeitgeber kann die Annahme der Arbeitsleistung verweigern (§ 297 BGB) und den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Entgelt von der Arbeit freistellen

- den Arbeitnehmer – dessen Familienmitglieder infiziert sind - von der Arbeit freistellen?
 - **Ja**, unter Fortzahlung der Vergütung

- den Arbeitnehmer in Zwangsurlaub schicken?
 - **Nein**, aber Betriebsferien können – unter Mitbestimmung des Personalrates – festgelegt werden

- den Arbeitnehmer den Abbau von Gleitzeit-, Mehrarbeit- bzw. Überstunden anordnen?
 - **Ja**, dies ist in Einzelfällen oder für Mitarbeitergruppen – unter Mitbestimmung des Personalrates - möglich

- Arbeit von zu Hause aus anordnen (Telearbeit, Homeoffice)?
 - **Ja**, wenn für den Arbeitnehmer zumutbar

- Arbeitnehmer in Kurzarbeit senden?
 - **Nein**, als öffentlicher Arbeitgeber steht mir diese Maßnahme nicht offen

Wichtig: Kann der Arbeitgeber arbeitswillige Arbeitnehmer nicht beschäftigen, muss er die Vergütung fortzahlen