

Arbeitsrechtliche Fragen zur Corona-Virus-Infektion

(Stand: 05. Juni 2020)

Aktualisierungen zur vorherigen Fassung 18. März 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., 10.).
- **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, 31, 56 IfSG; § 47 SGB V; § 106 GewO; CoronaV-Meldeverordnung

Nachdem in der ersten Phase der Coronavirus-Pandemie dem Gesundheitsschutz und der Eindämmung der Infektionsweitergabe Vorrang eingeräumt worden war, folgt nun in manchen Hilfebereichen die schrittweise Rückkehr von Mitarbeitern an ihre jeweiligen Arbeitsplätze; dies gilt beispielsweise für die Bereiche der Kindertagesstätten und der Eingliederungshilfe. In diesem Zusammenhang entstehen Themen des Arbeitsschutzes sowie der Fürsorge- und Schutzpflichten des Dienstgebers.

Dabei 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 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.

Seit 1. Juni 2020 ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt per Telefon in bestimmten Fällen (Erkrankungen der oberen Atemwege, bei denen keine schwere Symptomatik und kein Verdacht auf eine Infektion mit dem Corona-Virus besteht) nicht mehr zulässig.

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 unterliegt nach § 6 Infektionsschutzgesetz (IfSG) in Verbindung mit der CoronaV-Meldeverordnung 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 der Corona-Meldeverordnung müssen Ärzte nicht nur die tatsächlichen Erkrankungsfälle von Corona, 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 beim Verlassen der Wohnung möglicherweise mit dem Corona-Virus anzustecken, genügt nicht, damit Mitarbeiter der Arbeit fern bleiben 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.

Jedoch ist der Dienstgeber verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung möglichst vermieden oder gering gehalten 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 16.04.2020 veröffentlichte „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“.

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 immer 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.

Gestützt wird diese Auffassung durch eine Einfügung des Robert-Koch-Instituts in seinem am 15.05.2020 aktualisierten „Steckbrief zur Coronavirus-Krankheit-2019“ mit einem Abschnitt über Risikogruppen für schwere Verläufe. Darin wird, basierend auf der aktuellen Studienlage, ein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf bei bestimmten Fallgruppen wie älteren Personen, Rauchern, stark adipösen Menschen oder Personen mit bestimmten Vorerkrankungen eingeräumt. Zugleich heißt es aber einleitend, dass eine generelle Festlegung zur Einstufung in eine Risikogruppe nicht möglich sei. Vielmehr erfordere dies eine personenbezogene Risikobewertung im Sinne einer arbeitsmedizinischen Beurteilung.

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 eingestuftem 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 Verdienstausschlags 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 maß-

geblich, soweit der Verdienstausschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

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?

Kann der Mitarbeiter in diesen Fällen keine anderweitige Betreuung für sein Kind organisieren, so kann es insbesondere bei kleineren Kindern für einen Elternteil unmöglich und nach Abwägung der beiderseitigen Interessen unzumutbar sein, die geschuldete Arbeitsleistung

zu erbringen. Er kann sie damit gegenüber dem Dienstgeber verweigern (§ 275 Abs. 3 BGB). In dem Fall kann der Dienstgeber den Mitarbeiter zwar von der Arbeit freistellen. Es greift jedoch Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“.

Eine Freistellung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Dienstbezüge ist für Mitarbeiter, die unter die AVR fallen, nur in den Fällen des § 10 Abs. 2 bis 8 AT AVR möglich. § 10 Abs. 2 bis 8 AT AVR erfassen nicht ausdrücklich die fehlende Betreuungsmöglichkeit im Fall der behördlichen Schließung einer Kindertagesstätte oder Schule als Fall der Arbeitsbefreiung. Nach § 10 Abs. 4 AT AVR kann der Dienstgeber aus anderen besonderen Anlässen als den in Absatz 2 genannten Fällen der Arbeitsbefreiung eine Arbeitsbefreiung von bis zu drei Tagen unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewähren. Jedoch muss es sich dabei um in der Person des Mitarbeiters liegende Angelegenheiten handeln. Die Schließung einer Kindertagesstätte und die damit zusammenhängende fehlende Betreuungsmöglichkeit des Kindes ist keine in der Person liegende Angelegenheit des Mitarbeiters.

Alternativen, damit der Dienstgeber den Mitarbeiter auch unter Fortzahlung der Dienstbezüge freistellen kann, sind z. B. die Gewährung von Telearbeit oder der Abbau von Überstunden. Einzelfallbezogen in Abhängigkeit von der Art der Tätigkeit, der räumlichen Möglichkeit oder aber dem Alter des Kinder vor Ort, sollte geprüft werden, ob es möglich ist, dass der Beschäftigte ein Kind (ggf. bei angepasstem Arbeitszeitrahmen) mit zur Arbeit bringen kann. Hierbei sollte der Mitarbeiter möglichst frühzeitig die Kontaktaufnahme mit dem Dienstgeber suchen.

Findet der Mitarbeiter objektiv keinerlei sachgerechte Lösung für die sich ergebenden Schwierigkeiten bei der Sicherstellung der Betreuung, kann sich die Frage stellen, ob der Mitarbeiter anstatt der Erbringung der Arbeitsleistung dann ggf. tatsächlich den Weg einer Freistellung ohne Entgelt in Anspruch nehmen müsste. Möglich ist ein Fall der kurzfristigen Arbeitsbefreiung bei Verzicht auf die Zahlung von Dienstbezügen nach § 10 Abs. 9 AT AVR vorliegen oder unbezahlter Sonderurlaub nach § 10 Anlage 14 zu den AVR.

Die Politik im Bund und den Bundesländern planen, dass für Beschäftigte, die in sog. kritischen Infrastrukturen arbeiten, eine Betreuung in der Kita oder in der Schule weiter gewährleistet werden soll. Zu Berufsgruppen in solchen kritischen Infrastrukturen gehören z.B. medizinisches und pflegerisches Personal.

Eine vergleichbare Situation trifft auch Mitarbeiter, die ihre pflegebedürftigen nahen Angehörigen tagsüber in eine Betreuungstageeinrichtung unterbringen und die Einrichtung aufgrund einer behördlichen Anordnung geschlossen wird. Auch hier haben die betroffenen Mitarbeiter nicht die Möglichkeit kurzfristig eine Betreuung zu organisieren.

Es liegt kein Fall der Arbeitsbefreiung des § 10 Abs. 2 bis 8 AT AVR vor.

Zudem handelt es sich nicht um eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung im Sinne von § 2 PflegeZG, da es sich nicht um eine akut aufgetretene Pflegesituation handelt, sondern die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen bereits bestand. Dies bedeutet, für die Mitarbeiter ist lediglich eine kurzfristige Arbeitsbefreiung bei Verzicht auf Zahlung von Dienstbezügen nach § 10 Abs. 9 AT AVR möglich.

Alternativ könne dem Mitarbeiter auch Telearbeit oder der Abbau von Überstunden unter Fortzahlung der Dienstbezüge angeboten werden.

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?

Lieben 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 sich grundsätzlich nicht dagegen weigern. 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/794i>).

- Das BMAS hat auf seiner Homepage FAQs zum Corona-Virus und den arbeitsrechtlichen Auswirkungen veröffentlicht: <https://t1p.de/8vsj>
- Das Infektionsschutzgesetz finden Sie hier: <https://t1p.de/whi1>
- CoronaV-Meldeverordnung <https://www.gesetze-im-internet.de/coronavmeldev/index.html#BJNR603100020BJNE000200000>
- Hinweise der Kassenärztliche Bundesvereinigung zur AU-Bescheinigung <https://t1p.de/nv323>
- Datenschutzrechtliche Informationen zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten <https://t1p.de/81mf>
- Gesetz über den kirchlichen Datenschutz (KDG) <https://t1p.de/l3ko>
