

Arbeitsrechtliche Fragen zur Corona-Virus-Infektion

(Stand: 18. Mai 2021)

Aktualisierungen zur vorherigen Fassung **5. März 2021** 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:**
- §§ 9, 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, **28b**, 31, 56 IfSG; § 47 SGB V; § 106 GewO; SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung; **COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung-SchAusnahmV**

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 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 zehn Stunden und Ruhezeiten von in der Regel elf 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 **30. Juni 2021** können Ärzte bundesweit Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege nach telefonischer Anamnese für 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 Krankenschreibung um weitere sieben Kalendertage im Wege der telefonischen Anamnese einmalig verlängern.

Im Hinblick auf die Empfehlung der STIKO, sich gegen die Erkrankung COVID-19 impfen zu lassen, stellt sich die Frage, ob der Mitarbeiter seinen Anspruch auf Krankenbezüge verliert, wenn er mit einer Impfung diese Erkrankung hätte vermeiden können.

Den Mitarbeiter trifft in dem Fall jedoch kein Verschulden, das nach Absatz a des Abschnitts XII der Anlage 1 zu den AVR den Anspruch ausschließen würde. Ein solches Eigenverschulden liegt nur vor, wenn der Mitarbeiter sich leichtfertig oder gar vorsätzlich dem Risiko ausgesetzt hat, arbeitsunfähig zu werden. Die Entscheidung, eine empfohlene Impfung nicht durchzuführen, stellt kein leichtfertiges Verhalten dar. Somit bleibt bei einer Erkrankung an COVID-19 der Anspruch auf Zahlung der Krankenbezüge erhalten.

Der Anspruch auf Krankenbezüge ist ebenfalls zu bejahen, wenn der Mitarbeiter eine Urlaubsreise in ein vom Robert-Koch-Institut eingestuftes Corona-Risikogebiete tätig und er

mit einer SARS-CoV-2-Virusinfektion und Krankheitssymptome aus dem Urlaub nach Hause zurückkehrt.

Ein Eigenverschulden trifft ihn dann nicht, wenn er die vor Ort empfohlenen Verhaltensregeln zur Minimierung eines Infektionsrisikos einhält und dennoch erkrankt. Maßgeblich für die abschließende Beantwortung dieser Frage bleibt der jeweilige Einzelfall.

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. Dies führt dazu, dass das berechnigte Interesse des Dienstgebers, Schutzmaßnahmen zu Gunsten Dritter bzw. anderer Mitarbeiter zu treffen, schwerer wiegen kann als das Geheimhaltungsinteresse des infizierten Mitarbeiters; das hängt auch vom Aufgabengebiet des Mitarbeiters ab. Ist das berechnigte Interesse des Dienstgebers höher, 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 Arbeitsschutzbestimmungen ist der Dienstgeber verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung möglichst vermieden oder geringgehalten wird; siehe dazu Ziffer 5.

Besteht der Verdacht, dass sich ein Mitarbeiter mit dem SARS-CoV-2-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.

Mitarbeiter, die Krankheitssymptome haben und dadurch arbeitsunfähig sind, haben aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit das Recht, der Arbeit fern zu bleiben, müssen dies aber unverzüglich ihrem Dienstgeber mitteilen.

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 zu den 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.

Zum 27. Januar 2021 ist die **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung** (Corona-ArbSchV) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) in Kraft getreten. Diese sieht Maßnahmen zur Kontaktreduktion im Betrieb und das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes vor. So ist der Arbeitgeber verpflichtet, geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu vermeiden. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch Personen und betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen sind auf das betriebsbedingte Minimum zu reduzieren. Letztere ist nach Möglichkeit durch die Verwendung von Informationstechnologien wie z.B. Videokonferenzsysteme zu ersetzen. Ist dies nicht möglich, hat der Arbeitgeber durch andere Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz der Mitarbeiter sicherzustellen (§ 2 Abs. 2 und 3 Corona-Verordnung). Bei gleichzeitiger Nutzung von Räumen durch mehrere Personen und, sofern die Tätigkeit dies zulässt, darf eine Mindestfläche von 10 m² pro Person nicht unterschritten werden. Hat eine Einrichtung mehr als zehn Mitarbeiter, sind diese Mitarbeiter in kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Dabei sind die Personenkontakte zwischen den Arbeitsgruppen im Betriebsablauf und Änderungen der Einteilungen auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren (§ 2 Abs. 6 Corona-Verordnung).

Zusätzlich sieht die Verordnung auch eine Pflicht zur Einrichtung von Homeoffice-Möglichkeiten und das zur Verfügung stellen und Tragen von Mund-Nasen-Schutz vor (siehe dazu insbesondere Punkt 12 und Punkt 15).

Mit einer Änderung zum 23. April 2021 wurde eine neue Bestimmung zu regelmäßigen betrieblichen Angeboten aufgenommen. Danach müssen Dienstgeber Mitarbeitern, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal pro Woche einen SARS-CoV-2-Test anbieten (§ 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV). Der Dienstgeber muss die Nachweise über die Beschaffung von Tests sowie die Vereinbarung mit Dritten über die Testung seiner Mitarbeiter bis zum 30. Juni 2021 aufbewahren.

Die Geltungsdauer der Corona-ArbSchV wurde bis einschließlich 30. Juni 2021 verlängert (<https://t1p.de/8ikf>).

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, dass ärztliche Atteste von Haus- oder Fachärzten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorlegen, 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 (Nr. 15, Stand 19. April 2021). 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 (<https://t1p.de/ua38>). 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 SARS-CoV-2-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 sind 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 eingestuften Risikogebiet 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 werden, 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 und Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung in Geld nach § 56 IfSG?

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 Verdienstaufschlag erleidet. Das Infektionsschutzgesetz regelt also für einzelne Beschäftigte einen Anspruch gegenüber der zuständigen Behörde auf sog. Verdienstaufschlagentschädigung. 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 Verdienstausfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

8. Wann entfällt der Anspruch auf Entschädigung nach Ziffer 7?

Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn der Mitarbeiter eine Quarantäne hätte vermeiden können. Dies könnte der Fall sein, wenn durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderer Maßnahmen der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsortes öffentlich empfohlen wurde.

Derzeit sieht der Gesetzgeber keine im Gesetz verankerte Impfpflicht gegen die Erkrankung COVID-19 vor. Daneben sind die öffentlichen Bekanntmachungen der obersten Gesundheitsbehörde im jeweiligen Bundesland zu beachten.

Nach § 20 Abs. 3 IfSG sollen die obersten Landesgesundheitsbehörden öffentliche Empfehlungen für Schutzimpfungen oder andere Maßnahmen der spezifischen Prophylaxe auf der Grundlage der jeweiligen Empfehlungen der STIKO aussprechen. Die STIKO hat eine Empfehlung zur Impfung gegen die Erkrankung COVID-19 mit einer Priorisierung ausgesprochen (Beschluss der STIKO, Stand: 22. April 2021, <https://t1p.de/64cz>).

Sobald die obersten Landesgesundheitsbehörden eine öffentliche Empfehlung für eine Schutzimpfung gegen COVID-19 aussprechen oder keine Ausnahme von einer Impfung gegen diese Erkrankung in ihrer Erklärung vorsehen, liegt eine öffentliche Empfehlung für eine Schutzimpfung vor.

Dies lässt darauf schließen, dass der Mitarbeiter seinen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG dann verliert, wenn er sich trotz Impfmöglichkeit nicht gegen die Erkrankung COVID-19 hat impfen lassen und sich aufgrund einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus in behördlich angeordneter Quarantäne begeben muss. Allerdings ist dabei immer noch der jeweilige Einzelfall maßgeblich. So ist beispielsweise zu klären, ob der Mitarbeiter sich aufgrund von Allergien, Vorerkrankungen etc. nicht impfen lassen konnte. Ebenfalls fraglich ist, wie damit umzugehen ist, wenn es sich bei dem betroffenen Mitarbeiter um einen „Genesenen“ im Sinne der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (<https://t1p.de/rrmv>).

Der Entschädigungsanspruch geht ebenfalls verloren, wenn der Mitarbeiter in einen Staat oder eine Region außerhalb Deutschlands gereist ist, 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 unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen.

Hat der Mitarbeiter sich allerdings mit dem SARS-CoV-2-Virus infiziert und kann er aufgrund einer Erkrankung seine Arbeitsleistung nicht erbringen, greift der Anspruch auf Zahlung von Krankenbezügen nach Abschnitt XII der Anlage 1 zu den AVR ([Ziffer 2](#)).

9. Fortzahlung der Dienstbezüge bei „freiwilliger“ Quarantäne?

Hier muss zunächst danach differenziert werden, ob es sich bei dem Mitarbeiter um eine geimpfte bzw. genesene oder ungeimpfte Person handelt. Das RKI hat dazu Hinweise „Kontaktpersonen-Nachverfolgung bei SARS-CoV-2-Infektionen“ entwickelt, wie zu verfahren ist, wenn ein Mitarbeiter Kontakt zu einer mit dem SARS-CoV-2-Virus infizierten Person hatte (Stand: 11. Mai 2021, <https://t1p.de/73e9>). Dabei stellt das RKI auf den Kontakt zu einer „engen“ Kontaktperson ab; die Kontaktperson der Kategorie 2 hat das RKI gestrichen. In den Hinweisen des RKI wird eine mit dem SARS-CoV-2-Virus infizierte Person als „Fall bezeichnet. Das RKI beschreibt in seinen Hinweisen drei Situationen:

- Enger Kontakt (<1,5 m, Nahfeld) länger als 10 Minuten ohne adäquaten Schutz (adäquater Schutz = Mitarbeiter und infizierte Kontaktperson tragen durchgehend und korrekt einen Mund-Nasen-Schutz oder eine FFP2-Maske).
- Gespräch mit der infizierten Person (Face-to-face-Kontakt, <1,5 m, unabhängig von der Gesprächsdauer) ohne adäquaten Schutz (adäquater Schutz = Mitarbeiter und infizierte Kontaktperson tragen durchgehend und korrekt einen Mund-Nasen-Schutz oder eine FFP2-Maske) oder direkter Kontakt (mit respiratorischem Sekret).
- Gleichzeitiger Aufenthalt von infizierter Kontaktperson und Mitarbeiter im selben Raum mit wahrscheinlich hoher Konzentration infektiöser Aerosole unabhängig vom Abstand für > 10 Minuten, auch wenn durchgehend und korrekt ein Mund-Nasen-Schutz oder eine FFP2-Maske getragen wurde.

Mitarbeiter ohne Impfung und ohne Genesung

Hat der ungeimpfte Mitarbeiter Kontakt zu einer an COVID-19 erkrankten Person oder zu einer Person, die positiv auf das SARS-CoV-2-Virus getestet war, und keine Krankheitssymptome, soll der Dienstgeber grundsätzlich darauf hinwirken, dass der Mitarbeiter einen Arzt oder das Gesundheitsamt aufsucht, der oder das das weitere Vorgehen festlegt.

Das Gesundheitsamt bestimmt das weitere Vorgehen. Laut den Hinweisen des RKI zur „Kontaktpersonen-Nachverfolgung bei SARS-CoV-2-Infektionen“ (Stand: 11. Mai 2021) muss der Mitarbeiter, wenn er als enge Kontaktperson gilt, **auf Anordnung des Gesundheitsamts** unverzüglich für 14 Tage **in häusliche Quarantäne** begeben. Gerechnet wird dabei ab dem letzten Tag des Kontakts zur erkrankten Person. **In dem Fall werden die Dienstbezüge fortgezahlt.**

Empfiehlt das Gesundheitsamt dem Mitarbeiter sich in eine **freiwillige Quarantäne** zu begeben, besteht keine Anordnung und damit keine Verpflichtung dazu.

In diesen Fällen ist nur eine Freistellung ohne Fortzahlung der Dienstbezüge möglich ist.

Mitarbeiter mit Impfung

Ist der Mitarbeiter vollständig gegen die Erkrankung COVID-19 geimpft oder handelt es sich bei ihm um einen „Genesenen“, der mit einer Impfdosis geimpft ist, ist er **von den Quarantäne Maßnahmen ausgenommen** (Hinweisen des RKI zur „Kontakt-Nachverfolgung bei SARS-CoV-2-Infektionen; <https://t1p.de/73e9>). Bis zum 14. Tag nach dem Kontakt zu der Person sollte ein Selbstmonitoring erfolgen, in dem der Mitarbeiter seine Körpertemperatur und kontrollieren und mögliche Symptome beobachten soll. Entwickelt die Person Symptome, muss sie sich in Selbstisolierung begeben und sich testen lassen.

Eine **Ausnahme** für Geimpfte besteht nach § 10 der SchAusnahmV. Danach müssen sich Geimpfte auch in Quarantäne begeben, wenn sie Kontakt zu einer Person hatten, die sich mit einer noch nicht in Deutschland verbreiteten Virusvariante mit besorgniserregenden Eigenschaften infiziert hatte oder aus einem Virusvarianten-Gebiet iSv § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 der Coronavirus-Einreiseverordnung nach Deutschland eingereist sind.

Hat ein vollständig geimpfter Mitarbeiter aus beruflichen Gründen engen Kontakt zu ungeimpften Risikogruppen (z.B. Tätigkeit in einem Pflegeheim) und muss er sich nicht in Quarantäne begeben, sollte der Mitarbeiter nach Kontakt zu dem bestätigten Infektionsfall, wenn möglich, die berufliche Tätigkeit für 14 Tage nach dem Kontakt einstellen. Es handelt sich hierbei aber um eine Empfehlung des RKI, nicht um eine behördliche Anordnung, die Tätigkeit vorübergehend einzustellen.

Im Zusammenhang mit der vorübergehenden Einstellung der Tätigkeit stellt sich die Frage, wie mit der Fortzahlung der Dienstbezüge zu verfahren ist. Ohne eine behördliche Anordnung, dass die Tätigkeit vorübergehend untersagt ist, handelt es sich um eine freiwillige Einstellung der Tätigkeit. Dies bedeutet, dass der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge hat. Ein Befreiungsgrund nach § 10 Abs. 2 bis 8 AT AVR, der die

Fortzahlung der Dienstbezüge vorsieht, gereift ebenfalls nicht. Es kommt lediglich eine Arbeitsbefreiung ohne Fortzahlung der Dienstbezüge nach § 10 Abs. 9 AT AVR in Betracht. In dem Fall empfehlen wir zusammen mit dem Mitarbeiter eine Lösung zu finden z.B. in Form von Abbau von Überstunden, vorübergehende Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz.

Mitarbeiter ist ein Genesener ohne Impfung

Genesene Mitarbeiter ohne Impfung, die ab dem 28. Tag, aber innerhalb von sechs Monaten nach dem Nachweis ihrer Infektion, Kontakt zu einer infizierten Person hatten, müssen **nicht in Quarantäne**.

Diese Mitarbeiter müssen ebenfalls prüfen, ob sie nach § 10 Abs. 2 der SchAusnahmV ausnahmsweise in Quarantäne müssen. Hierzu wird auf die Ausführungen von oben unter „Mitarbeiter mit Impfung“ verwiesen.

Auch genesene Mitarbeiter, die aus beruflichen Gründen engen Kontakt zu ungeimpften Risikogruppen und nicht in Quarantäne müssen, sollten nach dem Kontakt zu einem bestätigten Infektionszahl die berufliche Tätigkeit für 14 Tage nach dem Kontakt einstellen. Hierzu wird auf die Ausführungen von oben unter „Mitarbeiter mit Impfung“ verwiesen.

Corona-Warn-App

Hat ein symptomfreier Mitarbeiter über die auf seinem Smartphone installierte Corona-Warn-App eine Meldung erhalten, dass er zu einer bestimmten Zeit mit einer infizierten Person Kontakt gehabt hat, ist ihm die Erbringung der Arbeitsleistung nicht nach § 275 Abs. 1 BGB rechtlich und tatsächlich unmöglich. Zudem ist ihm die Erbringung der Arbeitsleistung in der Einrichtung auch zumutbar. Der Mitarbeiter kann sich in dem Fall nicht freiwillig in Quarantäne begeben, ohne seinen Anspruch auf Zahlung der Dienstbezüge zu verlieren.

Um ein mögliches Ansteckungsrisiko in der Einrichtung zu minimieren und sofern die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice möglich ist, kann der Dienstgeber dem Mitarbeiter anbieten, ihn vorübergehend an einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen oder – wenn möglich - seine Arbeit im Homeoffice zu erbringen.

Es besteht jedoch keine Verpflichtung des Dienstgebers den Mitarbeiter, ohne eine behördliche Quarantäneanordnung von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freizustellen.

Es ist auch möglich, dass der Dienstgeber und der Mitarbeiter vereinbaren, dass der Mitarbeiter keine Arbeitsleistungen erbringt, indem er Überstunden abbaut oder noch ausstehenden Urlaub nimmt. In diesem Fall behält der Mitarbeiter seinen Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge.

Der Abbau von Urlaub kann nur im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen, da der Dienstgeber die Urlaubswünsche seines Mitarbeiters berücksichtigen muss.

Der Abbau von Überstunden kann im Wege des Direktionsrechts nach § 106 GewO vom Dienstgeber angeordnet werden. Allerdings ist in dem Fall zu prüfen, ob eine Vereinbarung zur finanziellen Abgeltung von Überstunden oder eine Dienstvereinbarung zu Arbeitszeitkonten existiert.

Die Dauer der Freistellung kann so lange begrenzt werden, bis der Mitarbeiter ein negatives Testergebnis vorlegt. Sind keine ausreichenden Testkapazitäten vorhanden, kann sich der Dienstgeber an der Dauer einer behördlichen Quarantäne anlehnen.

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

Für Mitarbeiter, die aufgrund einer vollständigen oder teilweisen 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/wehm>). Die Mitarbeiter haben dann einen Anspruch auf Zahlung der Dienstbezüge.

- 11. 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.

- 12. Kann die Arbeitsleistung in Telearbeit (sog. „Homeoffice“) erbracht werden?**

Nach § 28b Abs. 7 IfSG hat der Dienstgeber dem Mitarbeiter bei Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, seine Tätigkeit von seiner Wohnung aus auszuführen, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Dieses Angebot hat der Mitarbeiter anzunehmen, soweit seinerseits keine Gründe entgegenstehen.

§ 28b Abs. 7 IfSG wurde mit Wirkung vom 23. April 2021 durch das „Vierte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ in das IfSG eingefügt. Parallel dazu wurde die Homeoffice-Regelung in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gestrichen.

Offen bleibt, was der Gesetzgeber unter „betriebliche Gründe“ beim Dienstgeber sowie „entgegenstehende Gründe“ beim Mitarbeiter versteht. Hierzu sind in der Gesetzesbegründung der Bundestagsdrucksache keine Angaben zu finden (<https://t1p.de/t6bg>). Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass entgegenstehende betriebliche Gründe vorliegen, wenn z.B. die vorhandene IT-Infrastruktur in der Einrichtung dafür nicht ausreicht. Dagegen können unter entgegenstehenden Gründen beim Mitarbeiter, die einer Tätigkeit im Homeoffice entgegenstehen, die räumliche Enge, Störung durch Dritte oder unzureichende technische Ausstattung zu Hause fallen.

Kann eine Tätigkeit nicht im Homeoffice ausgeübt werden, besteht kein Anspruch auf diese Form der Arbeitsleistung. Der Mitarbeiter kann insbesondere 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 Homeoffice erbringen soll, wenn keine entsprechende Vereinbarung vorliegt, dass die Tätigkeit generell im Homeoffice ausgeübt werden kann. Der Dienstgeber hat kein Recht über den privaten Wohnraum seiner Beschäftigten zu verfügen.

13. Darf der Dienstgeber vorsorglich seinen Mitarbeiter nach Hause schicken?

Liegen Anhaltspunkte vor, dass der Mitarbeiter mit dem Corona-Virus infiziert ist oder weist 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.

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 die Zeit des Arztbesuches eine Arbeitsbefreiung nach § 10 Abs. 2 Buchstabe h) AT AVR erfolgen Voraussetzung ist, dass die 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.

14. 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>).

15. Darf der Mitarbeiter arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen wie z. B. das 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, der seit dem 27. Januar 2021 geltenden SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, dem Hygienekonzepten nach dem IfSG und dem Weisungsrecht des Dienstgebers.

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 sowie der neuen SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 27. Januar 2021.

Nach § 3 Abs. 1 Corona-ArbSchV hat der Dienstgeber den Mitarbeitern eine medizinische Gesichtsmaske oder FFP2-Maske oder eine andere in der Anlage zur Verordnung gelisteten Atemschutzmaske zur Verfügung zu stellen, wenn die Anforderungen an die Raumbelagung nach § 2 Corona-ArbSchV nicht eingehalten werden können oder der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann oder bei der ausgeführten Tätigkeit mit einer Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist.

Dies bedeutet, die Anordnung des Tragens von Mund-Nasen-Bedeckungen in Form von Alltagsmasken, DIY-Masken, Behelfsmasken, Community-Masken in den Einrichtungen des Dienstgebers nur in der Zeit möglich ist, in der die in § 3 Abs. 1 genannten Anforderungen eingehalten werden können. Die betrifft beispielsweise Arbeitsräume mit mehreren Mitarbeitern oder Verkehrswege in der Einrichtung.

Nach § 15 Abs. 1 ArbSchG und § 3 Abs. 1 Satz 2 Corona-ArbSchV ist der Mitarbeiter verpflichtet, die Weisung des Dienstgebers zu befolgen und die zur Verfügung gestellten Masken zu tragen.

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.

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, 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, sondern um eine Präzisierung der einzelnen Verpflichtungen des Dienstgebers.

[Auch für geimpfte und genesene Mitarbeiter gilt weiterhin die Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Schutzbedeckung sowie die Einhaltung der Abstands- und Hygieneregulungen \(§ 1 Abs. 2 SchAusnahmV\).](#)

16. 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.

[Nach § 18 Abs. 3 ArbSchG iVm § 5 der Corona-ArbSchV ist der Dienstgeber bis zum 30. Juni 2021 verpflichtet, seinen Mitarbeitern zweimal pro Woche einen Test zum Nachweis einer SARS-CoV-2-Virusinfektion anzubieten \(„Testangebotspflicht“\). Der Mitarbeiter kann](#)

das Testangebot freiwillig in Anspruch nehmen. Die Nachweise oder die Vereinbarung mit Dritten über die Testung sind bis zum 30. Juni 2021 aufzubewahren.

Daneben sieht § 28b Abs. 3 IfSG vor, dass die Teilnahme von Lehrkräften am Präsenzunterricht in allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen nur für die Lehrkräfte zulässig sind, die sich zweimal pro Woche auf eine SARS-CoV-2-Virusinfektion hin testen lassen. Handelt es sich bei den Lehrkräften um genesene oder geimpfte Lehrkräfte, sind diese den getesteten Lehrkräften gleichgestellt (§ 3 Abs. 2 SchAusnahmV). Diese sind nicht verpflichtet, sich testen zu lassen.

Die jeweiligen Landesregierungen können von den in § 28b IfSG getroffenen Regelungen per Landesverordnung abweichen. Somit wird empfohlen parallel zu prüfen, ob die Corona-Verordnungen der jeweiligen Bundesländer zusätzliche Testpflichten für Berufsgruppen z. B. in Alten- und Pflegeeinrichtungen der Caritas vorsehen.

Weigert sich der Mitarbeiter an den per Gesetz oder per landesrechtlicher Verordnungen verpflichtend vorgesehenen Testverfahren teilzunehmen, hat er mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen. Im Falle eines Dissens empfehlen wir Mitarbeitern und Dienstgebern das gemeinsame Gespräch zu suchen. Zu beachten ist, dass eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus und die Erkrankung COVID-19 der Meldepflicht nach dem IfSG unterliegen. Der Leiter von Einrichtungen der Altenhilfe sind dazu verpflichtet, Infektionsfälle dem zuständigen Gesundheitsamt zu melden (§§ 8 Abs. 1 Nr. 7, 36 Abs. 1 Nr. 2 IfSG).

17. Darf der Dienstgeber anordnen, dass Mitarbeiter in den Einrichtungen der Caritas sich gegen die Erkrankung COVID-19 impfen lassen sollen?

Eine Impfung stellt einen Eingriff, in das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit nach Art. 2 Abs. 2 GG dar, in welches nur aufgrund eines Gesetzes eingegriffen werden darf.

Eine einseitige Anordnung des Dienstgebers im Wege seines Direktionsrechts nach § 106 GewO an seine Mitarbeiter, sich gegen die Erkrankung COVID-19 impfen zu lassen, scheidet daher aus.

Derzeit gibt es keine gesetzliche Grundlage, welche eine Impfpflicht gegen einen schweren Krankheitsverlauf mit der Erkrankung COVID-19 für die Bevölkerung oder für Teile davon in Deutschland vorsieht. Es liegt lediglich eine Empfehlung der Ständigen Impfkommission (STIKO) zur Impfung gegen COVID-19 vor (<https://t1p.de/hqqv>) .

Nach dem derzeitigen Stand der Wissenschaft schützt die Impfung mit den mRNA-Impfstoffen und mit dem Vektor-Impfstoffen gegen einen schweren Verlauf der Erkrankung COVID-19. Wie lange dieser Impfschutz anhält und, ob geimpfte Personen das Virus weiterverbreiten können, ist derzeit noch nicht bekannt (Aufklärungsmerkblatt zur Schutzimpfung gegen COVID-19 des RKI, **Stand 12. Mai 2021**, <https://t1p.de/s15s> und **Stand 12. Mai 2021** <https://t1p.de/vhuk>; RKI FAQ COVID-19 und Impfen, siehe Allgemeines **Stand 12. Mai 2021**, <https://t1p.de/vwv9>).

Hinweise:

- Das BMAS hat auf seiner Homepage FAQs zum Corona-Virus und den arbeitsrechtlichen Auswirkungen veröffentlicht: <https://t1p.de/fppe>
- SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard <https://t1p.de/eqtw>
- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel <https://t1p.de/6yfk>
- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung <https://t1p.de/20w8>

- Referentenentwurf SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung <https://t1p.de/j0i7>
- Das Infektionsschutzgesetz finden Sie hier: <https://t1p.de/whi1>
- COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung: <https://t1p.de/rmv>
- Hinweise der Kassenärztliche Bundesvereinigung zur AU-Bescheinigung <https://t1p.de/lyd9>
- Datenschutzrechtliche Informationen zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten <https://t1p.de/81mf>
- Gesetz über den kirchlichen Datenschutz (KDG) <https://t1p.de/l3ko>
- Beschluss der STIKO zur Covid-19-Impfempfehlung, Stand: 22. April 2021, <https://t1p.de/64cz>
- RKI Aufklärungsblatt zur Schutzimpfung gegen Covid-19: <https://t1p.de/s15s> und <https://t1p.de/vhuk>
- RKI FAQ COVID-19 und Impfen: <https://t1p.de/vwv9>
- RKI Kontaktpersonen-Nachverfolgung bei SARS-CoV-2-Infektionen: <https://t1p.de/73e9>
