

## FAQs zum Umgang mit Corona für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Stand 1.9.2020)

Die Corona-Krise und die aktuell zu Ende gehende Urlaubszeit werfen zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen von Arbeitgebern auf - die rechtlich geprüften Informationen und Antworten auf die wichtigsten Fragen erhalten Sie hier.

### 1. Erkrankung von Arbeitnehmern

#### Darf ich als Arbeitgeber die Mitarbeiter fragen, ob sie in Risikogebieten waren?

Ja. Wer aus dem Urlaub z.B. in Spanien oder Kroatien zurückkommt, muss Auskunft darüber geben, ob er dort in einem Risikogebiet war. Der Arbeitgeber, Arbeitskollegen und besonders Patienten müssen wissen, ob Ansteckungsrisiken bestehen oder nicht. Eine allgemeine Frage: „Wo waren Sie im Urlaub?“ ist dagegen nicht zulässig, da sie ausschließlich die Privatsphäre betrifft.

#### Kann ich als Arbeitgeber verlangen, dass der Arbeitnehmer Auskunft über die Krankheitsursache und Art der Erkrankung erteilt?

Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber den Grund der Arbeitsunfähigkeit (Krankmeldung) mitzuteilen.

**Aber:** Gefährliche und ansteckende Krankheitserreger unterliegen der behördlichen Meldepflicht nach dem Infektionsschutzgesetz. Das heißt, stellt der Arzt bei der Diagnose einen entsprechenden Erreger fest (z.B. Corona), muss er dies unverzüglich unter Angabe von persönlichen Daten des Erkrankten dem zuständigen Gesundheitsamt mitteilen. Nach der Corona-Meldeverordnung müssen die Ärzte nicht nur die tatsächlichen Erkrankungsfälle von Corona, sondern auch Verdachtsfälle den zuständigen Behörden melden.

Die Treuepflicht im Arbeitsverhältnis verpflichtet den Arbeitnehmer bei einer entsprechenden Krankheit – aufgrund der hohen Ansteckungsgefahr – den Arbeitgeber entsprechend zu informieren. Nur so kann dieser Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung des Virus ergreifen und die Mitarbeiter warnen. Arbeitgeber haben also ein Recht über die mögliche Infektion informiert zu werden.

#### Muss ich als Arbeitgeber die Belegschaft oder Patienten informieren, wenn ein Corona-Fall im Betrieb aufgetreten ist? Darf ich den Namen des Mitarbeiters bekannt geben?

Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer und Patienten von dem Coronavirus-Fall informieren, damit sie sich besser schützen können. Er muss alle informieren, die mit dem Erkrankten in Berührung gekommen sein könnten. Ist ein Teil der Belegschaft vom restlichen Betrieb isoliert (z.B. Hausbesuche) und kann man ausschließen, dass der Erkrankte dort war, so kann man diesen Teil von der Information ausnehmen.

Der Name des Betroffenen darf aber in keinem Fall genannt werden; das ist für die Vorsorgemaßnahmen nicht erforderlich.

Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber über Erkrankungen im privaten Umfeld informieren?

Der Arbeitnehmer muss nur dann informieren, wenn eine Ansteckungsgefahr besteht. Es geht also nicht um den ganzen Bekannten- und Freundeskreis, sondern nur um Personen, mit denen der Arbeitnehmer in den letzten zwei Wochen unmittelbaren Kontakt hatte.

Bei Familienangehörigen wird dies in aller Regel der Fall sein. In solchen Fällen muss im Interesse der Gesundheit der Kollegen und Patienten den Kontakt bekannt machen und nicht erst abwarten, bis vielleicht eine Quarantäne verhängt wird. Obwohl es sich um einen Vorgang aus dem Privatleben handelt, darf man nicht für sich behalten, dass man möglicherweise auch infiziert ist.

Kann ich als Arbeitgeber Schutzmaßnahmen vor der Arbeitsaufnahme anordnen, um möglicherweise an Corona erkrankte Mitarbeiter nach Hause zu schicken oder vom Rest der Mitarbeiter zu isolieren?

Ja, es ist z.B. anerkannt, dass das Tragen einer bestimmten Dienst-/Schutzkleidung oder das Tragen einer Atemmaske unter diese Regelung fällt. Dasselbe gilt beim Fiebermessen ohne Körperkontakt – wobei man sich als Arbeitgeber die Frage stellen muss, ob dies nicht eine unverhältnismäßige Maßnahme darstellt, wenn es in der Praxis nicht einmal Verdachtsfälle gibt.

Darf der Arbeitnehmer aus Angst vor Erkrankung zu Hause bleiben?

Nein. Die bloße Angst, sich mit dem Coronavirus anzustecken, berechtigt nicht dazu, von der Arbeit fernzubleiben. Anders ist es natürlich, wenn der Arbeitnehmer Krankheitssymptome aufweist. Wer arbeitsunfähig erkrankt ist und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt, hat dann auch Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Kann ich als Arbeitgeber Quarantäne anordnen?

Nein. Darüber entscheidet das Gesundheitsamt, nicht der Arbeitgeber. Quarantäne kommt in Frage, wenn ein begründeter Verdacht besteht, dass sich der Arbeitnehmer mit dem Coronavirus infiziert haben könnte, dass er Kontakt zu einer infizierten Person hatte oder aus einem Risikogebiet kommt.

Schickt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nach Hause, ist das eine Freistellung, die nur unter Fortzahlung der Vergütung möglich ist.

## 2. Lohnfortzahlung / Vergütung

### Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn eine AU-Bescheinigung vorliegt?

Wer wegen einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt ist und dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt, hat nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz einen Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung.

### Hat der Arbeitnehmer, der wegen einer vermuteten Infektion zu Hause bleibt, Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Grundsätzlich nein. Dies wäre erst der Fall sobald ein entsprechendes Ergebnis eines Coronatests vorliegt.

### Hat der Arbeitnehmer, der aus Betreuungsgründen (z.B. Schule und Kita bleibt aus Infektionsschutzgründen geschlossen) zu Hause bleibt, Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Sind Schulen oder Kitas aus Infektionsschutzgründen geschlossen und hat der Arbeitnehmer keine andere Möglichkeit der Kinderbetreuung. Dann liegt ein Verhinderungsgrund nach § 616 BGB vor. In einem solchen Fall darf der Arbeitnehmer unter Fortzahlung der vollen Vergütung von der Arbeit fernbleiben ist. Derartiges kann aber im Arbeitsvertrag ausgeschlossen sein. Darüber hinaus ist fraglich, wie lang die Lohnfortzahlung zu leisten ist.

### Hat der unter Quarantäne stehende Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung?

Arbeitnehmer, die unter amtlich angeordneter Quarantäne stehen oder dem sogenannten beruflichen Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegen, sind von der Arbeitsverpflichtung befreit. Anstelle des Lohns erhalten sie grundsätzlich – für die ersten sechs Wochen – eine Entschädigung in Höhe des Nettogehalts (§ 56 Infektionsschutzgesetz). Der Arbeitgeber muss dazu beim Gesundheitsamt einen entsprechenden Antrag stellen und dann die Entschädigung dem Arbeitnehmer auszahlen. Dauert die Quarantäne länger, bekommen die Arbeitnehmer direkt von der Behörde die Auszahlung, die sich nach der Höhe des Krankengeldanspruchs richtet.

### Die Praxis ist wegen Corona vorübergehend geschlossen: Hat der Arbeitnehmer trotzdem Anspruch auf Gehalt?

Bevor die Praxis Kurzarbeit einführt: Bietet der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung an, die der Arbeitgeber jedoch nicht benötigt, behält der Arbeitnehmer, auch ohne zu arbeiten, seinen Vergütungsanspruch. Alle mit der Pandemie verbundenen wirtschaftlichen Folgen (keine Patienten, Stillstand des Praxisbetriebs o.ä.) gehören zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bleibt.

Führt der Arbeitgeber Kurzarbeit ein: Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt einen Teil des ausgefallenen Nettolohns.

### 3. Arbeitszeit

Darf ich als Arbeitgeber Mehrstunden oder Überstunden anordnen, um krankheitsbedingte Ausfälle (z.B. durch Coronainfektionen) zu kompensieren? Wie sind die Überstunden zu bezahlen?

Überstunden können grundsätzlich zur Versorgung von Patienten angeordnet werden, wenn sich dies aus dem Arbeitsvertrag ergibt.

Will ich als Arbeitgeber in der Corona-Krise Überstunden anordnen, weil zu viele Mitarbeiter krankheitsbedingt ausgefallen sind, handelt es sich zu Beginn der Krise um einen sogenannter Eilfall. Wenn es noch keine Regelung für solche Fälle gibt, muss schnellstmöglich eine getroffen werden.

Überstunden, die angeordnet werden, muss der Arbeitgeber natürlich auch bezahlen. Mindestens erhält der Arbeitnehmer den Grundstundenlohn – zumindest dann, wenn der Arbeitsvertrag keine Überstundenzuschläge vorsehen.

Kann ich als Arbeitgeber jetzt den Abbau von Überstunden anordnen?

Es hängt davon ab, was in den Arbeitsverträgen geregelt ist. Regelt der Arbeitsvertrag beispielsweise bereits jetzt, dass Überstunden und Minusstunden möglich sind, ist es denkbar, dass der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts in der aktuellen Situation den Abbau von vorhandenen Überstunden anordnet.

Wissen muss man allerdings, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich erst Überstundenguthaben abbauen muss, bevor er Kurzarbeitergeld in Anspruch nimmt. Das ist auch nach der Gesetzesänderung zur erleichterten Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld aufgrund der Corona-Krise zwingend.

Kann ich als Arbeitgeber einseitig Arbeitszeitkonten mit Minusstunden belasten?

Nein. Das ist nicht als einseitige Anordnung im Rahmen des Weisungs- oder Direktionsrechts möglich. Allerdings sind in bestehenden Arbeitsverträgen natürlich schon Regelungen möglich, die das Nutzen von Arbeitszeitkonten zum Überbrücken von Behandlungszeit-Schwankungen vorsehen.

Nach der Gesetzesänderung zur erleichterten Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld aufgrund der Corona-Krise ist es nicht mehr erforderlich, dass die Arbeitnehmer zur Vermeidung von Kurzarbeit erstmal „Minusstunden“ sammeln, bevor die Praxis in Kurzarbeit geht. Dies gilt auch, wenn der Arbeitsvertrag Minusstunden grundsätzlich zulässt.

## 4. Urlaub

### Kann ich als Arbeitgeber wegen erhöhtem Arbeitsaufkommen bereits bewilligten Urlaub streichen?

Nein. Ist der Urlaub gewährt, gibt es nicht die Möglichkeit, diesen einseitig zu widerrufen.

Eine Ausnahme ist aber denkbar: Der Praxisbetrieb droht, zusammenzubrechen, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub antritt. Das heißt: Nur wenn der Arbeitnehmer in dem Zeitpunkt arbeitet, ist der Zusammenbruch der Praxis zu verhindern. In der Corona-Krise könnte man sich dies nur für hochspezialisierte Therapeuten oder ähnlichen „systemrelevanten“ Arbeitnehmern vorstellen.

Achtung: Hat der Arbeitgeber den Urlaub von Arbeitnehmer A bewilligt und Arbeitnehmer B als Vertretung eingeplant und wird jetzt Arbeitnehmer B krank, so berechtigt das den Arbeitgeber nicht, den Urlaub von Arbeitnehmer A zu widerrufen. Dieses organisatorische Problem des Arbeitgebers muss er selbst lösen.

### Können Arbeitnehmer den bereits genehmigten Urlaub widerrufen, weil sie nicht verreisen können wie geplant?

Nein. Ist der Urlaub gewährt, kann der Arbeitnehmer den Urlaub nicht einseitig widerrufen. Hat der Arbeitgeber also die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers genehmigt, ist dieser an seinen festgelegten Urlaub gebunden.

Nur weil der Arbeitnehmer eine bereits geplante Reise in Coronazeiten aufgrund der behördlichen Reise- und Ausgangsbeschränkungen nicht antreten kann, berechtigt ihn das also nicht einen sog. Notfall geltend zu machen und den Urlaub zu widerrufen.

Achtung – auch in der Corona-Krise gilt: Erkrankt ein Arbeitnehmer während eines genehmigten und angetretenen Urlaubs, werden die Tage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet, für die der Arbeitnehmer durch ärztliches Attest nachweisen kann, dass er arbeitsunfähig erkrankt war.

### Muss der Arbeitnehmer Urlaub nehmen, wenn Kindergarten oder Schule geschlossen sind, um die Kinder zu betreuen?

Nein, hier gilt eine Neuregelung im Infektionsschutzgesetz, die aufgrund der Corona-Krise in Kraft getreten ist: Werden Kindergärten und Schulen vorübergehend geschlossen, um die Verbreitung ansteckender Krankheiten zu verhindern, erhalten die sorgeberechtigten Arbeitnehmer eine Entschädigung für den entstandenen Verdienstaufschlag. Vorausgesetzt, die Kinder sind nicht älter als 12 Jahre und die Sorgeberechtigten müssen die Kinder selbst betreuen, weil eine andere Möglichkeit nicht vorhanden ist. Gezahlt wird diese Entschädigung für längstens sechs Wochen und begrenzt ist sie auf 67% des Verdienstaufschlags mit einer Obergrenze von 2.016 Euro pro Monat.

### Was gilt zum Thema Urlaub bei Kurzarbeit?

Hat der Arbeitnehmer für die Zeit der Kurzarbeit Urlaub beantragt und gewährt bekommen, muss er diesen auch antreten. Es entfällt dann für die Urlaubszeit die Kurzarbeit. Das heißt: Während des Urlaubs in der Kurzarbeitsphase des Betriebs bezieht der Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld, sondern sein Urlaubsentgelt in regulärer Höhe.

## 5. Personelle Maßnahmen

### Darf ich als Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen seiner Covid-19-Erkrankung personenbedingt kündigen?

Nein. Zwar sind personenbedingte Kündigungen wegen einer Erkrankung des Arbeitnehmers durchaus möglich. Aber: Der Arbeitgeber darf nur dann eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen, wenn die dafür notwendigen Voraussetzungen vorliegen. Die erste Voraussetzung ist die sogenannte negative Gesundheitsprognose. Das heißt: Es muss sich um eine langanhaltende oder häufig auftretende Krankheit handeln, die sich voraussichtlich auch in Zukunft nicht bessern wird, und die Erbringung der Arbeitsleistung ist dadurch über einen längeren Zeitraum nicht zu erwarten. Eine Covid-19-Erkrankung dauert in schweren Fällen auch mehrere Wochen. Doch ist die Krankheit überwunden, ist nicht automatisch von einer weiteren Beeinträchtigung des Gesundheitszustands auszugehen. Damit besteht im Regelfall keine negative Zukunftsprognose.

### Kann ich als Arbeitgeber verhaltensbedingt kündigen, wenn der Arbeitnehmer aus Angst vor einer möglichen Ansteckung nicht mehr zur Arbeit kommt?

Fehlverhalten oder eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten kann eine Kündigung rechtfertigen. Erscheint ein Arbeitnehmer nicht bei der Arbeit, erfüllt er seine arbeitsvertragliche Pflicht (= Erbringen der Arbeitsleistung) nicht mehr. Damit liegt die Grundvoraussetzung einer verhaltensbedingten Kündigung vor. Aber: Der Arbeitnehmer darf die Erbringung der Arbeitsleistung verweigern, wenn ihm diese unzumutbar ist. Wissen muss der Arbeitnehmer aber: Damit verbunden ist der Wegfall des Gehalts!

Bestehen in der Praxis konkrete Anhaltspunkte einer Infektionsgefahr, ist es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar, die Arbeitsstätte aufzusuchen. Das hat zur Folge: Der Arbeitgeber darf diese Arbeitnehmer nicht abmahnen oder ihnen kündigen, weil sie nicht zur Arbeit kommen. Nur eine ganz abstrakte Befürchtung, man könnte sich evtl. in der Praxis anstecken, macht das Erbringen der Arbeitsleistung aber nicht unzumutbar.

### Kann ich als Arbeitgeber aufgrund der Corona-Krise Mitarbeitern betriebsbedingt kündigen?

Patientenzahlen gehen zurück, Behandlungen fallen aus, Zugang zu Pflegeeinrichtungen o.ä. sind nicht gestattet – das kann Praxen sehr belasten. Doch dieses wirtschaftliche Risiko trägt der Arbeitgeber; er bleibt weiterhin verpflichtet die Arbeitnehmer zu bezahlen. Eine betriebsbedingte Kündigung wegen wirtschaftlicher Beeinträchtigungen ist auch in der Corona-Krise nur möglich, wenn die Voraussetzungen dieser Kündigungsart gegeben sind: Es müssen zum Beispiel dringende betriebliche Erfordernisse für die Kündigung vorliegen und die Kündigung muss verhältnismäßig sein.

Dringende betriebliche Erfordernisse: Patientenrückgang, Umsatzausfall und ähnliches können betriebliche Erfordernisse sein. Diese müssen aber auch dazu führen, dass Arbeitsplätze auf Dauer wegfallen. Grundsätzlich ist dies wegen Corona für Praxen schwer vorstellbar.

Und auch in Zeiten von Corona gilt: Eine Kündigung muss das letzte Mittel sein, das der Arbeitgeber einsetzt. Vor einer betriebsbedingten Kündigung müssen erst einmal alle anderen Maßnahmen versucht worden sein, wie zum Beispiel der Abbau von Überstunden und von Urlaub oder Kurzarbeit. Man sollte jedoch auch wissen, dass eine Kündigung nicht begründet werden muss, wenn das Kündigungsschutzgesetz nicht einschlägig ist. Nicht einschlägig ist dies jedenfalls bei kleineren Betrieben, die nicht regelmäßig mehr als Zehn Vollzeitbeschäftigte nach der entsprechenden Berechnungsformel beschäftigen.