

Pressemitteilung

Schulschließung, Quarantäne und Co.: Was bedeutet das für Arbeitnehmer?

Essen, 13.03.2020 – Derzeit erreichen den **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** zahlreiche Fragen zu Konsequenzen für Arbeitnehmer*innen rund um das Thema Corona, etwa was eine mögliche Quarantäne, Lohnausfall oder Schulschließung für den Job bedeutet. „Die Menschen sind verunsichert“, so DFK-Vorstandsvorsitzender Michael Krekels. „Daher haben wir einige dieser arbeitsrechtlichen Fragen gesammelt und beantwortet“, so Krekels weiter. „Wir hoffen“, so DFK-Vorstand Nils Schmidt, „damit zumindest im ersten Schritt weiterhelfen zu können. Konkrete Einzelfälle bedürfen sicher der individuellen Beratung, die die Mitglieder des DFK von unseren spezialisierten Anwälten erhalten.“

Hier einige der Fragen mit den dazugehörigen Antworten:

Frage: Wie sieht es bei Angestellten aus, die Kinder haben und somit von (möglichen) Schulschließungen betroffen sind? Dürfen die Mitarbeiter*innen einfach zu Hause bleiben und sich um die Kinder kümmern?

Antwort: Grundsätzlich obliegt den Arbeitnehmer*innen die Kinderbetreuung. Kann ein(e) Mitarbeiter*in nicht zur Arbeit erscheinen, weil die Kinderbetreuung aufgrund von Schulschließungen nicht gewährleistet ist, so greift § 616 BGB ein, der regelt, dass bei einer „vorübergehenden Verhinderung“ der Anspruch auf Arbeitslohn erhalten bleibt.

Und wenn die Schulen über mehrere Wochen geschlossen bleiben?

Ansprechpartner für die Medien

DFK
Ralf T. Krüger
Kommunikation

Alfredstr. 155
45131 Essen
Telefon 0201/95971-0
Telefax 0201/95971-29
pressekontakte@dfk.eu

Internet: www.dfk.de

Für einen solchen Zeitraum ist dies in rechtlicher Hinsicht noch unklar. Eine solche Situation gab es bislang noch nicht. Die Gerichte lassen eine Spanne von drei Tagen bis zu zwei Wochen zu. Eltern sollten dies unbedingt schnellstmöglich mit dem/ der Arbeitgeber*in besprechen. Mitglieder des DFK können sich diesbezüglich beraten lassen.

Dürfen Kinder vorsorglich zuhause bleiben?

Nein. Dies ist nicht möglich. Da Schulpflicht besteht, kann dies nur erfolgen, wenn die Schule von der entsprechenden Behörde geschlossen wird.

Und wenn das Kind krank ist?

Dann greift § 45 Sozialgesetzbuch 5 ein. Jeder/ jede Arbeitnehmer*in hat Anspruch auf zehn Kinderkrankentage pro Kind im Jahr. Alleinerziehende 20 Tage. Der Gehaltsanspruch bleibt so lange bestehen, allerdings nicht in voller Höhe. Das Kind darf aber nicht älter als zwölf Jahre sein.

Haben Angestellte nicht sowieso einen Anspruch auf Homeoffice und dürfen sie nicht eigenständig zu Hause bleiben, wenn sie Angst vor einer Infektion haben?

Bislang gibt es noch keinen allgemeinen Anspruch auf Homeoffice. Möglicherweise ist die aktuelle Situation aber der Stresstest für solche Überlegungen. Unternehmen und Mitarbeiter*in müssen daher eine individuelle Vereinbarung darüber treffen, wenn nicht eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder anderweitige Regelung im Unternehmen existiert. Es ist zu bedenken, dass ja nicht jede(r) Angestellte, aufgrund seiner Tätigkeit, die Möglichkeit hat diese im Homeoffice zu erledigen. Des Weiteren müsste die mobile Erbringung der Arbeitsleistung aus dem Homeoffice heraus überhaupt möglich sein.

Dringend abzuraten ist in jedem Fall eigenmächtig zuhause zu bleiben. Angst vor einer Ansteckung ist kein Grund für ein unentschuldigtes Fernbleiben. Anders wäre die Lage zu beurteilen, wenn es im Unternehmen eine konkrete Ansteckungsgefahr geben und der/ die Arbeitgeber*in dies ignorieren würde.

Haben die Mitarbeiter*innen Anspruch auf Lohn, wenn sie vom Unternehmen nach Hause geschickt werden oder wenn der Betrieb zwangsweise unter Quarantäne gestellt wird und eine Arbeit im Büro nicht möglich ist?

Grundsätzlich gilt die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht des/ der Arbeitgeber*in für Angestellte, die arbeitsunfähig geschrieben wurden.

Bei der (vorsorglichen) Anordnung von Quarantäne, bei der der/ die Angestellte ja grundsätzlich nicht arbeitsunfähig ist, besteht kein Anspruch auf Lohn(fort)zahlung. Die meisten Unternehmen werden diese Zeit aber freiwillig vergüten.

Anders sieht dies bei behördlicher Anordnung von Quarantäne aus. § 56 des Infektionsgesetzes (IfSG) regelt die Voraussetzungen für die Entschädigung. *Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt. Vom Beginn der siebenten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstaufschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. (§ 56 Absatz 2 IfSG)*

Darf der Arbeitgeber erkältete Mitarbeiter*innen nach Hause schicken?

Das Unternehmen hat eine Fürsorgepflicht gegenüber den Angestellten. In der aktuellen Situation umfasst die Fürsorgepflicht auch entsprechende Anweisungen.

Die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) und der GKV-Spitzenverband haben sich nunmehr auch darauf verständigt, dass ab sofort Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Bescheinigung auf Arbeitsunfähigkeit (AU) bis maximal sieben Tage ausgestellt bekommen. Sie müssen dafür nicht die Arztpraxen aufsuchen.

https://www.kbv.de/html/presse_44754.php

Kann das Unternehmen von den Angestellten grundsätzlich verlangen sich auf eine Infektion mit COVID-19 testen zu lassen?

Eine grundsätzliche Anordnung zu einem solchen Test ist nicht möglich. Lediglich, wenn Mitarbeiter*innen Infektionssymptome aufweisen kann der/ die Arbeitgeber*in einen Nachweis verlangen, dass der/ die entsprechende Angestellte nicht infiziert ist.

Welche Pflicht hat der/ die Arbeitgeber*in solchen „Extremsituationen“ gegenüber seinen/ ihren Mitarbeiter*innen?

Das Unternehmen hat eine Fürsorgepflicht gegenüber den Angestellten und muss geeignete und zumutbare Maßnahmen ergreifen diese zu schützen.

Worin besteht diese Fürsorgepflicht genau?

Zunächst muss der/ die Arbeitgeber*in über die Situation aufzuklären, insbesondere über das Infektionsrisiko und wie sich eine Ansteckung vermeiden lässt. Das Unternehmen muss aber

auch konkrete Maßnahmen einleiten, wie die Zurverfügungstellung von Hygienemitteln, aber auch die Anweisung Mitarbeiter*innen nach Hause oder auch ins Homeoffice zu schicken, sowie Veranstaltungen abzusagen.

Wie sieht es aus, wenn der Arbeitsvertrag Dienstreisen ins Ausland vorsieht? Darf sich ein(e) Arbeitnehmer*in entsprechend weigern?

§ 106 GewO regelt, dass eine solche Weisung im „billigen Ermessen“ des Unternehmens steht. Auch hier muss die Fürsorgepflicht beachtet werden. Bei zu erwartenden erheblichen Gesundheitsgefährdungen durch die Dienstreise, liegt kein billiges Ermessen mehr vor. Dies ist z.B. der Fall, wenn offizielle Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes vorliegen.

Für China und insbesondere die Provinz Hubei besteht eine Reisewarnung des AA. Italien hat bereits ebenfalls für bestimmte Regionen ein Ein- und Ausreiseverbot (gesamte Region Lombardei und die Provinzen Modena, Parma, Piacenza, Reggio Emilia und Rimini in der Emilia-Romagna, Pesaro und Urbino in Marken, Padua, Treviso und Venedig in Venetien und Asti, Alessandria, Novara, Verbano-Cusio-Ossola und Vercelli im Piemont ausgeweitet), zunächst bis zum 3. April 2020 verhängt.

www.auswaertiges-amt.de

Reisen nach Italien dürfen daher auch nicht mehr angeordnet werden.

Und im Inland? Darf der/ die Mitarbeiter*in bedingungslos im Inland eingesetzt werden?

Grundsätzlich sollte momentan auf Fahrten mit der Bahn, aber auch auf Flüge verzichtet werden. Überall dort, wo viele Menschen zusammenkommen besteht ein erhöhtes Ansteckungsrisiko. Sei es im Zug, Bus, der Straßen- oder U-Bahn, im Flugzeug, am Flughafen oder Bahnhof.

Bis auf die Region Heinsberg in NRW, gibt es momentan noch keine Gebiete, in die nicht gereist oder gefahren werden sollte. Dies kann sich aber noch ändern.

Arbeitgeber*innen und Mitarbeiter*innen sollten das aktuelle Geschehen im Auge behalten und sich z.B. unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html (Robert-Koch-Institut) oder www.infektionsschutz.de (Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung) täglich informieren.

Durch das Beachten von einfachen Maßnahmen lässt sich das Ansteckungsrisiko aber zumindest vermindern:

- Niesen oder husten Sie in die Armbeuge oder in ein Taschentuch
- Halten Sie die Hände vom Gesicht fern
- Halten Sie ausreichend Abstand zu Menschen, die Husten, Schnupfen oder Fieber haben
- Vermeiden Sie Berührungen (z. B. Händeschütteln oder Umarmungen)
- Waschen Sie regelmäßig und ausreichend lange (mindestens 20 Sekunden) Ihre Hände mit Wasser und Seife
- Suchen Sie medizinische Hilfe auf, wenn Sie Infektionssymptome aufweisen

„Oberstes Ziel“, so Michael Krekels, „muss es sein, die Zahl der Neuinfektionen zu minimieren und damit Zeit zu gewinnen.“ Der DFK rät daher seinen Mitarbeiter*innen, sowie den ehrenamtlich engagierten Mitgliedern, daher dringend an Veranstaltungen mit mehr als fünf Teilnehmer*innen (Richtwert) nicht teilzunehmen! Dabei sollten auch längere Reisetätigkeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln wie der Bahn oder dem Flugzeug gemieden werden. Eine Ansteckungsgefahr allein durch eine längere Anreise

zu den Meetings ist in den heutigen Zeiten geprägt von Digitalisierung absolut nicht notwendig und stellen erhebliche Risiken für die eigene Gesundheit und diejenige der Kolleginnen und Kollegen dar.

„Mit dieser Zahl von fünf Teilnehmern, die selbstverständlich nicht fix zu werten ist, sind wir zwar weit entfernt von der Empfehlung von Bundesgesundheitsminister Jens Spahn“, ergänzt Nils Schmidt. Dennoch ist der DFK der Auffassung, dass eine Ansteckungsgefahr nicht nur bei Massenveranstaltungen oder auch Veranstaltungen unter 1000 Teilnehmern besteht. Fünf Personen sind überschaubar, das Risiko ist abschätzbar, so die Meinung des DFK.

Über den DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 20.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.

www.dfk.eu