

## Rundschreiben R 50/2020

Mitgliedverbände der VKA

Berlin, den 23. März 2020  
WS/DR

### SARS-CoV-2 (Corona-Virus), Übersicht über häufig gestellte Fragen

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Zusammenhang mit der SARS-CoV-2-Pandemie sind zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen an uns gerichtet worden. In der **Anlage** finden Sie Antworten auf diese Fragen. Wir bitten zu beachten, dass zu zahlreichen aktuell auftauchenden Fragestellungen keine höchstrichterliche Rechtsprechung existiert, so dass bei den Antworten auch anderslautende Auslegungen möglich sind. Wir werden die Liste erweitern und aktualisieren, soweit dies erforderlich wird.

Mit freundlichen Grüßen

Niklas Benrath  
Hauptgeschäftsführer

#### 1 Anlage

#	Frage	Antwort
1	<p>Ist der Arbeitsausfall durch eine behördliche Betriebsschließung aufgrund einer Verordnung nach § 32 IfSG ein Fall des Betriebsrisikos, das dem Arbeitgeber zugewiesen ist?</p> <p>Steht Beschäftigten wegen des erlittenen Verdienstaufschlags ein Anspruch auf Entschädigung gegenüber dem Verordnungsgeber zu?</p>	<p>Wird der Betrieb z.B. auf der Grundlage des § 28 Absatz 1 Satz 1 und 2 IfSG geschlossen, weil in Bezug auf den gesamten Betrieb oder Gruppen von Arbeitnehmern ein Infektionsrisiko besteht (Stadtverwaltungen, Schulen, Kindergärten, Krankenhäuser, Arztpraxen usw.) und wenn im Weiteren kein sinnvoller Einsatz an einer anderen Stelle der Einrichtung (z.B. Arbeitseinsatz mittels Mobile Working) oder einer anderen Einrichtung des Arbeitgebers möglich ist, können die Grundsätze der Betriebsrisikolehre herangezogen werden.</p> <p>Nach der Rechtsprechung trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko infolge behördlicher Maßnahmen – also der Betriebsschließung – wenn dieses Risiko der behördlichen Maßnahme im Betrieb durch dessen besondere Art angelegt gewesen war. Auch Schließungen mit dem Ziel des Infektionsschutzes könnten dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zugerechnet werden (Preis in ErfK, 20. Aufl. 2020, BGB § 615 Rn. 132; Jousen in BeckOK ArbR, 54. Ed. 1.12.2019, BGB § 615 Rn. 97). Für den Fall einer Pandemie gibt es allerdings auch Literaturstimmen, die hier von einem allgemeinen Lebensrisiko ausgehen, so dass sie keinen Fall darstellen, der zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehört (vgl. Bauer, NZA 5/2020; Krause in HWK, Arbeitsrecht Kommentar, 8. Auflage 2018, § 615 BGB, Rn. 116). Eine höchstrichterliche Abklärung zu dieser Thematik steht noch aus.</p> <p>Wird der Betrieb durch staatliche Anordnung geschlossen, ist zweifelhaft, ob die Entschädigungsregelung des § 56 IfSG greift. Nach § 56 Absatz 1 Satz 1 IfSG wird hierzu ein Beschäftigungsverbot durch die zuständige Behörde nach § 31 IfSG verlangt, nach § 56 Absatz 1 Satz 2 IfSG eine Absonderung (=Quarantäne nach § 30 IfSG). Es ist unklar, ob eine Betriebsschließung nach § 28 Absatz 1 Satz 1 und 2 (i.V.m. § 32) IfSG mit einer Maßnahme i.S. des § 56 Absatz 1 IfSG gleichgesetzt werden kann, da hier nicht der Beschäftigte selbst, sondern der Betrieb der Adressat der Maßnahme ist. Eine abschließende, rechtliche belastbare Beurteilung dieser Fragestellung kann an dieser Stelle nicht erfolgen. Es besteht aber für den Arbeitgeber ein hohes Risiko, dass er ein trotz Nicht-Leistung des Beschäftigten gewährtes Entgelt nicht nach § 56 Absatz 5 IfSG erstattet bekommt. Es empfiehlt sich daher, die Möglichkeiten einer Erstattung von Entschädigungszahlungen (infolge von Entgeltfortzahlungen) mit der zuständigen Behörde, z.B. dem zuständigen Gesundheitsamt, abzuklären.</p>

2	Welche Folgen haben die Schließungen von Betrieben für die Arbeitspflicht der Beschäftigten und den Entgeltanspruch?	Im Falle der Schließung bzw. Nicht-Öffnung (also ohne, dass ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen oder Quarantäne angeordnet wurde) sind die Beschäftigten weiterhin zur Arbeit verpflichtet. Erzieherinnen und Erzieher müssen sich zum Beispiel unter anderem für den Dienst zur Verfügung stellen, um eine etwaige Notbetreuung zu sichern und im Rahmen des Zumutbaren Aufgaben der mittelbaren pädagogischen Arbeit wahrnehmen zu können (u.a. Online-Beratungen im Wege des Home-Office zu Materialien in Bezug auf mögliche pandemiekonforme Beschäftigungen von Kindern, konzeptionelle Arbeiten, Dokumentation etc). Inwieweit im Rahmen des Zumutbaren erledigungsfähige Aufgaben vorliegen, steht im Beurteilungsermessen des Arbeitgebers. Entsprechendes gilt, wenn etwaige Kontaktsperrn die bisherigen Arbeitsabläufe beeinflussen. Nur wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten mangels Aufgaben nicht mehr sinnvoll beschäftigen kann, würde ihn ggf. das Betriebsrisiko mit der Folge der Entgeltfortzahlung treffen. Sofern die Betriebsschließung ihre Grundlage in § 28 Absatz 1 Satz 1 und 2 (i.V.m. § 32) IfSG hat, ist zweifelhaft, ob bei einer etwaigen weiteren Entgeltzahlung ein Anspruch nach § 56 IfSG in Betracht kommt. Da für den Arbeitgeber ein hohes Risiko besteht, dass er nach § 56 Absatz 5 IfSG das Entgelt nicht erstattet bekommt, empfiehlt es sich, die Möglichkeiten einer Erstattung von Entschädigungszahlungen (infolge von Entgeltfortzahlungen) mit der zuständigen Behörde, z.B. dem zuständigen Gesundheitsamt, abzuklären.
3	Ist bei Betriebsschließungen § 56 Absatz 5 IfSG anwendbar?	Wird der Betrieb durch staatliche Anordnung geschlossen, ist zweifelhaft, dass die Entschädigungsregelung des § 56 IfSG greift (siehe hierzu die Ausführungen zu Frage 1). Eine abschließende, rechtliche belastbare Beurteilung kann an dieser Stelle leider nicht erfolgen. Da für den Arbeitgeber ein hohes Risiko besteht, dass er ein Entgelt nach § 56 Absatz 5 IfSG nicht erstattet bekommt, empfiehlt es sich, die Möglichkeiten einer Erstattung von Entschädigungszahlungen (infolge von Entgeltfortzahlungen) mit der zuständigen Behörde, z.B. dem zuständigen Gesundheitsamt, abzuklären.
4	Kita- und Schulschließung: Folgen für Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern.	Müssen Beschäftigte aufgrund der Schließung von Schulen oder Kindertagesstätten ihre minderjährigen und nicht erkrankten Kinder selbst betreuen, haben sie keinen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung. Grundsätzlich besteht für den Beschäftigten die Möglichkeit des Zeitausgleichs oder der Einbringung von Urlaub. Auf § 616 BGB kann zur Begründung von Ansprüchen bei Tarifbeschäftigten nicht zurückgegriffen werden, da dieser durch § 29 TVöD abgedungen ist. Ein Anspruch würde sich nach § 29 Absatz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD lediglich im Fall der schweren Erkrankung des eigenen Kindes/eigener Kinder ergeben, nicht jedoch bei einer sich an alle Kinder der Einrichtung richtenden Schließung von Schulen oder Kindertagesstätten.

		<p>Einschlägig könnte die Regelung des § 29 Absatz 3 Satz 1 TVöD sein. Diese eröffnet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, in sonstigen dringenden Fällen an bis zu drei Arbeitstagen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD zu gewähren. Sofern der einer etwaigen Arbeitsbefreiung zu Grunde liegende Sachverhalt bereits vom Tatbestand des § 29 Absatz 1 TVöD umfasst ist, entfaltet dieser eine Sperrwirkung. Ob dies hier der Fall ist, ist umstritten.</p> <p>Die VKA hat aber zwischenzeitlich die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen einer übertariflichen Anwendung des § 29 Absatz 3 TVöD eine Gewährung von Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu ermöglichen. Aber auch hier ist zwingend, dass die Betreuung der Kinder erforderlich ist und es den Eltern unmöglich war, für eine alternative Betreuung zu sorgen. Die Konkretisierung der Umsetzung der Freigabe ist durch die Kommunalen Arbeitgeberverbände auf Landesebene erfolgt. In diesem Zusammenhang wird nochmals, insbesondere im Hinblick auf die Möglichkeit der Gewährung übertariflicher bezahlter Freistellungen und der darin genannten weiteren Voraussetzungen einer Freistellung, insgesamt auf unser Rundschreiben R 43/2020 vom 17. März 2020 verwiesen.</p>
5	<p>Direktionsrecht des Arbeitgebers bei Zuweisung von Ersatzarbeiten für dieses Personal?</p> <p>Tätigkeiten nur innerhalb der Vergütungsgruppe oder auch vorübergehend (Zeitgrenze)? Zuweisung geringwertiger Tätigkeiten im Rahmen der Zumutbarkeit bei gleichem Entgelt (Zeitgrenze)?</p>	<p>Für die Zuweisung von Ersatzarbeiten, zum Beispiel im Fall der Schließung der Kita oder bei Anordnung von Kontaktbeschränkungen, gelten im Grundsatz keine Besonderheiten für die Ausübung des Direktionsrechts, so dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jede Tätigkeit übertragen kann, die (den Merkmalen seiner Entgeltgruppe und) seinen Kräften und Fähigkeiten entspricht, sofern ihm die Tätigkeit auch im Übrigen billigerweise zugemutet werden kann und arbeitsvertragliche Vereinbarungen dem nicht entgegenstehen.</p> <p>Grundsätzlich ist bei einer auf Dauer vorgesehenen Zuweisung einer niedriger bewerteten Tätigkeit das Einverständnis des Arbeitnehmers erforderlich, da dieser einen Anspruch auf eine dem Arbeitsvertrag entsprechende Tätigkeit hat. Dieser Grundsatz gilt jedoch nicht einschränkungslos. Nach ständiger Rechtsprechung (u.a. BAG-Urteil vom 8. Oktober 1962 – 2 AZR 550/61 –) darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch ohne dessen Einverständnis in gewissen Ausnahmefällen, etwa zur vorübergehenden Vertretung erkrankter oder beurlaubter Arbeitskollegen, oder in Notsituationen mit geringwertigen Tätigkeit betrauen, zumal wenn ihm sein bisheriges Entgelt fortgezahlt wird und die Maßnahme auch im Übrigen billigem Ermessen entspricht.</p>

6	Kommunen und Stadtwerke setzen nur noch ein Fünftel ihres Personals ein und wollen, dass sich jeweils die anderen Teile gesund zu Hause für die Arbeit bereithalten: Anrechnung von Gleitzeit, Urlaub oder allgemeines Risiko des Arbeitgebers (100 % Entgelt, auch ohne Home-Office)?	In diesem Fall stellt der Arbeitgeber einen Teil seiner Beschäftigten von sich aus frei, so dass diese Beschäftigten weiterhin einen Anspruch auf Entgeltzahlung haben, auch wenn sie tatsächlich keine Arbeitsleistung erbringen. Eine Anrechnung der durch den Zeitraum der Freistellung der Beschäftigten verbrauchten Arbeitszeit auf vorhandene Arbeitszeitguthaben oder den Urlaubsanspruch scheidet in diesem Fall aus. Abweichende Regelungen können mit Zustimmung von Personalrat/Betriebsrat (Arbeitszeitregelung/Erstellung eines Urlaubsplanes/Betriebsferien) vereinbart werden.
7	Sind drei Wochen unbezahlte Quarantäne für Beschäftigte denkbar, die vor Reiseantritt darauf hingewiesen wurden, dass sie in ein RKI-Risikogebiet ausreisen (ohne Reisewarnung des Auswärtigen Amtes) und eine Infektion daher nicht ausgeschlossen werden kann?	Der Arbeitgeber kann die Quarantäne=Absonderung im Sinne der Entschädigung nach § 56 IfSG nicht selber anordnen, sondern nur eine Behörde. Wenn der Arbeitgeber aus Fürsorgeaspekten einen Arbeitnehmer wegen einer konkreten Infektionsgefahr freistellt, so ist auch dem Arbeitnehmer infolge dieser konkreten Infektionsgefahr die Leistungserbringung unmöglich. Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers dürfte daher grundsätzlich nach § 326 Absatz 1 S. 1 BGB entfallen. Der Arbeitgeber sollte dennoch aus Fürsorgegründen den Arbeitnehmer anhalten, sich testen zu lassen. In den meisten Fällen wird der Test bzw. die Mitteilung bei der zuständigen Behörde, aus einem Risikogebiet zu kommen, mit der Anordnung einer Quarantäne seitens dieser Behörde einhergehen.
8	Beschäftigte können aus dem Ausland nicht rechtzeitig zurückkommen, weil Flüge gestrichen oder Fahrt- und Flugwege blockiert sind. Wer trägt das Risiko?	Das Wegerisiko liegt grundsätzlich beim Arbeitnehmer, das gilt auch bei der Rückkehr aus dem Urlaub oder bei der Anordnung von Ausgangsbeschränkungen (sofern diese die Ausübung der beruflichen Tätigkeit weiterhin erlauben). Es obliegt also dem Arbeitnehmer, dafür Sorge zu tragen, pünktlich auf der Arbeit zu erscheinen und seine Arbeitsleistung zu erbringen. Kommt er zu spät und kann er in der entsprechenden Zeit nicht seiner Arbeitspflicht nachgehen, hat er für diese Zeit grundsätzlich auch keinen Anspruch auf Vergütung durch den Arbeitgeber. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer etwas für seine Verspätung selbst verantwortlich ist, oder diese durch Gründe außerhalb seiner Person begründet ist. Hier gilt der Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn.
9	Wird bereits genehmigter, aber noch nicht angetretener Urlaub durch Betriebsschließung „überholt“ und muss dem AN gutgeschrieben werden?	Nach der Rechtsprechung des BAG fallen grundsätzlich alle urlaubsstörenden Ereignisse in den Risikobereich des Arbeitnehmers. Eine nachträgliche Änderung bei bereits genehmigtem Urlaub erfordert daher das Einverständnis beider Arbeitsvertragsparteien, also auch des Arbeitgebers.  Eine § 9 BUrlG (Anrechnung von Tagen bei Erkrankung des Arbeitnehmers) entsprechende Regelung existiert für den Fall der Betriebsschließung nicht. Wegen seines eindeutigen Wortlauts

		<p>kommt eine unmittelbare Anwendung des § 9 BUrlG in Fällen, in denen der Beschäftigte arbeitsfähig ist, aber z.B. aufgrund einer Quarantäneanordnung seiner Arbeit ggf. nicht (mehr) nachgehen kann, nicht in Betracht.</p> <p>Nach dem BAG (vgl. BAG, Urt. v. 16. Dezember 2008 – 9 AZR 164/08 –) kann im Falle der Aufhebung der Arbeitspflicht durch den Arbeitgeber ggf. ein Anspruch auf Ersatzurlaub bzw. ein Schadensersatzanspruch in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber das anderweitig suspendierende Ereignis zu vertreten hat (z.B. Reduktion im Rahmen der Kurzarbeit auf null) und dadurch der mit der Festlegung des Urlaubs bezweckte Leistungserfolg nicht mehr eintreten kann.</p>
10	Kann AN einen bereits gewährten Urlaub einseitig zurückgeben?	<p>Nach erfolgter Genehmigung durch den Arbeitgeber, der dabei die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen hat, ist der so festgelegte Urlaub nicht mehr einseitig durch den Arbeitnehmer zu ändern. Es handelt sich bei der Erklärung der Urlaubsgewährung um eine empfangsbedürftige einseitige Willenserklärung, die mit ihrem Zugang wirksam wird. Der Arbeitnehmer kann deshalb den bereits bewilligten Urlaub nicht „zurückgeben“, also nicht ohne das Einverständnis des Arbeitgebers den Urlaub abrechnen bzw. nicht antreten und wieder zur Arbeit kommen. Gleichwohl ist es möglich, auf freiwilliger Basis praxismgerechte Lösungen im Einzelfall zu finden.</p>
11	Zwangsurlaub, wenn Beschäftigte nicht gebraucht werden? Urlaubssperre, wenn Beschäftigte gebraucht werden?	<p>Die Anordnung von Zwangsurlaub ist im TVöD nicht vorgesehen und auch nach der aktuellen Rechtsprechung nicht möglich.</p> <p>Allerdings kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus nachvollziehbaren Beweggründen eine Zeit lang freistellen, z.B. weil dieser aus einem Risikogebiet zurückgekehrt ist.</p> <p>Wird eine Verwaltung/ein Betrieb oder Unternehmen aufgrund der Corona-Pandemie durch Leitungsentscheidung geschlossen, ist es schließlich denkbar, dass die Betriebsparteien kurzfristig einvernehmlich Betriebsferien vereinbaren und insoweit die Abwesenheitszeit auf den Erholungsurlaub angerechnet wird. Hierbei ist die Mitbestimmung zu beachten.</p> <p>Eine kurzfristige Einführung von Betriebsferien unter Anrechnung des Urlaubsanspruchs dürfte problematisch sein, wenn nicht mehr alle Beschäftigten über eine hierfür ausreichende Anzahl von Urlaubstagen verfügen.</p>

		<p>Für den entgegengesetzten Fall, dass zusätzliche Mitarbeiter wegen der Corona-Krise gebraucht werden, besteht für den Arbeitgeber grundsätzlich die Möglichkeit, eine Urlaubssperre in Anlehnung an § 7 Absatz 1 BUrlG zu verhängen. Der Arbeitgeber benötigt für die Anordnung einer Urlaubssperre triftige Gründe („dringende betriebliche Belange“). Der zusätzliche Bedarf an Arbeitskräften (z.B. von Ärzten oder von zusätzlichem Pflegepersonal in Krankenhäusern) in dieser Krisen- und Notsituation ist in jedem Fall ein triftiger Grund. Hinsichtlich der Frage, für welche Beschäftigtengruppen eine solche Urlaubssperre in Betracht kommt, ist auch eine Orientierung an den von den einzelnen Ländern und Kommunen festgelegten Aufstellungen systemrelevanter Berufe denkbar.</p>
12	<p>Was ist zu tun, wenn jemand mit oder ohne Krankheitssymptomen aus einem Risikogebiet an den Arbeitsplatz zurückkehrt?</p>	<p>Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Untersuchung eines zurückgekehrten Mitarbeiters anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat, siehe § 3 Absatz 4 TVöD. So kann das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an der ärztlichen Untersuchung die geschützten Interessen des Arbeitnehmers überwiegen, wenn der Arbeitnehmer besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war und Erkältungssymptome zeigt, sodass eine konkrete Infektionsgefahr besteht. Hierbei spielt auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers eine entscheidende Rolle. Im Zweifelsfall sollte er einen Beschäftigten freistellen, um das Risiko der übrigen Beschäftigten zu minimieren. Wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen einer konkreten Infektionsgefahr freistellt, so ist auch dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung wegen der konkreten Infektionsgefahr unmöglich. Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers dürfte daher grundsätzlich nach § 326 Absatz 1 S. 1 BGB entfallen.</p> <p>Der Arbeitgeber sollte dennoch aus Fürsorgegründen den Arbeitnehmer anhalten, sich testen zu lassen. In den meisten Fällen wird der Test bzw. die Mitteilung bei der zuständigen Behörde, aus einem Risikogebiet zu kommen, mit der Anordnung einer Quarantäne seitens dieser Behörde einhergehen.</p> <p>Ein begründeter Verdacht für eine konkrete Infektionsgefahr liegt nach Angaben des Robert-Koch-Instituts vor, wenn bei Personen mindestens eine der beiden folgenden Konstellationen vorliegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personen mit akuten respiratorischen Symptomen jeder Schwere oder unspezifischen Allgemeinsymptomen und Kontakt mit einem bestätigten Fall von COVID-19</li> <li>- Personen mit akuten respiratorischen Symptomen jeder Schwere und Aufenthalt in einem Risikogebiet.</li> </ul>

		<p>Von einer konkreten Infektionsgefahr kann auch dann ausgegangen werden, wenn sich der Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region aufgehalten hat, für die eine entsprechende Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen war.</p> <p>Beschäftigte, die an leichten Erkrankungen der oberen Atemwege leiden und keine schwere Symptomatik aufweisen oder Kriterien des Robert-Koch-Instituts (RKI) für einen Verdacht auf eine Infektion mit COVID-19 erfüllen, können sich derzeit telefonisch von ihrem Arzt für bis zu sieben Tage krankschreiben lassen. Darauf haben sich die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) und der GKV-Spitzenverband am 09.03.2020 verständigt; die Vereinbarung gilt zunächst für vier Wochen.</p>
13	Anordnung einer betriebs-/vertrauens-/hausärztlichen Untersuchung zur Abklärung einer Corona-Infektion (§§ 15, 16 ArbSchG, § 3 Absatz 4 TVöD)?	<p>Der Arbeitgeber kann gemäß § 3 Absatz 4 TVöD (bzw. § 3 Absatz 3 TV-V und § 3 Absatz 5 TV-Ärzte/VKA) eine ärztliche Untersuchung eines zurückgekehrten Mitarbeiters anordnen, sofern er hieran ein berechtigtes Interesse hat. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der ärztlichen Untersuchung kann die geschützten Interessen des Arbeitnehmers überwiegen, wenn der Arbeitnehmer besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war und Erkältungssymptome zeigt, so dass eine konkrete Infektionsgefahr besteht. Hier wird im Regelfall eine Abwägung der beiderseitigen Interessen zu Gunsten der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, auch gerade gegenüber den anderen Beschäftigten, ausfallen.</p> <p>Die Zulässigkeit der Anordnung zur Durchführung von Reihen- (Fieber-) Tests vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates/des Personalrats. Eine pauschale Anordnung zur Durchführung von Fieber-Tests dürfte zum jetzigen Zeitpunkt ohne konkrete betriebliche Gefährdungslage jedenfalls unzulässig sein. So bedarf es stets eines konkreten Anlasses in Form einer konkreten Infektionsgefahr. Etwas Anderes kann gelten, sobald die erste Infizierung im jeweiligen Betrieb aufgetreten ist. Letztlich hängt die jeweilige Anordnung von den maßgeblichen Umständen des Einzelfalles ab.</p>
14	Was ist zu tun, wenn jemand mit Personen aus einem Risikogebiet (Familienmitgliedern, Kollegen, Fremden) privat oder in der Dienststelle/dem Betrieb Kontakt hatte und selbst noch keine Krankheitssymptome zeigt, ist derjenige nach den Ausführungen des Robert-Koch-Instituts keine Kontaktperson und hat kein erhöhtes Risiko für eine SARS-CoV-2 (Corona-Virus) Erkrankung.	<p>Wenn jemand mit Personen aus einem Risikogebiet (Familienmitgliedern, Kollegen, Fremden) privat oder in der Dienststelle/dem Betrieb Kontakt hatte und selbst noch keine Krankheitssymptome zeigt, ist derjenige nach den Ausführungen des Robert-Koch-Instituts keine Kontaktperson und hat kein erhöhtes Risiko für eine SARS-CoV-2 (Corona-Virus) Erkrankung.</p> <p>Im Übrigen gelten auch hier die Ausführungen zu Frage 13.</p>



	vat oder in Dienststelle/Betrieb Kontakt hatte und selbst (noch?) keine Krankheitssymptome zeigt?	
15	Was ist zu tun, wenn sich Beschäftigte weigern, mit einem corona-verdächtigen Kollegen zusammenzuarbeiten?	<p>Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nach § 275 Absatz 3 BGB nur ausnahmsweise, soweit die Leistungserbringung dem Arbeitnehmer unzumutbar ist. Dazu muss die Erbringung der Arbeitsleistung unter Umständen erfolgen, die für den Arbeitnehmer mit erheblichen Gefahren für Leben oder Gesundheit einhergehen.</p> <p>Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird demnach als nicht ausreichend angesehen. Entsprechend äußert sich auch das Bundesarbeitsministerium.</p> <p>Sollte in Abhängigkeit von der Art der Zusammenarbeit (körperlicher Kontakt ist vermeidbar bzw. mit dem erforderlichen Abstand leistbar) eine zumutbare Zusammenarbeit nicht gestaltbar sein, könnten Arbeitnehmer auf ihren unbedingten Wunsch ohne Bezahlung freigestellt werden. Einen Anspruch auf Freistellung hat der Arbeitnehmer dabei nicht. Allerdings sollte berücksichtigt werden, dass viele Beschäftigte unsicher sind, wie sie sich verhalten sollen; die Arbeitgeber sollten daher mit Augenmaß auf etwaige Verstöße gegen diese arbeitsrechtlichen Grundsätze reagieren. In diesem Zusammenhang könnte der Arbeitgeber im Sinne seiner Fürsorge den betroffenen Arbeitnehmer bitten, sich testen zu lassen, um die Situation zu „entspannen“.</p>
16	Was ist zu tun, wenn Beschäftigte aus Angst vor einer Corona-Infektion der Dienststelle/dem Betrieb eigenmächtig fernbleiben (wollen)?	<p>In dem Fall des eigenmächtigen Fernbleibens von der Dienststelle/dem Betrieb aus Angst vor einer Corona-Infektion verlieren die Arbeitnehmer den Vergütungsanspruch.</p> <p>Allerdings sollte auch hier berücksichtigt werden, dass viele Beschäftigte unsicher sind, wie sie sich verhalten sollen; Arbeitgeber sollten daher mit Augenmaß auf etwaige Verstöße gegen die arbeitsrechtlichen Grundsätze reagieren.</p>
17	Rechtsfolgen bei staatlich angeordneter Quarantäne.	Die Fälle der Quarantäne (geregelt in § 30 IfSG) sind im Ergebnis wie die Konstellationen des Beschäftigungsverbots gemäß IfSG zu behandeln. Nach § 56 Absatz 1 IfSG wird derjenige, der als Ausscheider einer Infektion der Quarantäne unterliegt, vom Staat entschädigt. Denn kausal für die Arbeitsverhinderung ist in diesem Fall die Quarantäneanordnung, so dass eine „zusätzliche“ Ent-

		geltfortzahlung infolge der Erkrankung ausscheidet. Der Arbeitnehmer erhält in Höhe seines Verdienstausfalles für die Dauer von sechs Wochen eine Entschädigung, die dem Arbeitsentgelt gem. § 14 SGB IV entspricht und die Anwendung des § 21 TVöD eröffnet (§ 56 Absatz 2 und Absatz 3 IfSG). Der Arbeitgeber tritt in Vorleistung, ist also Auszahlstelle für den Staat (§ 56 Absatz 5 Satz 1 IfSG). Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Absatz 5 Satz 2 IfSG). Die Quarantäne kann nur von der zuständigen Behörde gemäß § 30 Absatz 1 IfSG angeordnet werden.
18	Anordnung von Home-Office.	<p>Eine einseitige Anordnung von Home-Office durch den Arbeitgeber kommt auf der Grundlage eines Tarifvertrages, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder einer arbeitsvertraglichen Regelung in Betracht. Es gibt hierzu weder eine gesetzliche noch eine tarifvertragliche Regelung im TVöD, TV-V oder TV-Ärzte/VKA.</p> <p>Die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht, die den Arbeitgeber insbesondere zum Schutz der Gesundheit seiner Mitarbeiter verpflichtet, spricht dafür, dass der Arbeitgeber Home-Office/mobiles Arbeiten in Anbetracht der aktuellen Situation der SARS-CoV-2-Pandemie zum Schutz seiner Arbeitnehmer anordnen könnte. Dafür spricht auch, dass die Empfehlungen der Bundes- und Landesregierungen, soziale Kontakte soweit wie möglich zu reduzieren, am ehesten durch die Arbeit per Home-Office umgesetzt werden können.</p>
19	Anordnung von Überstunden-/Mehrarbeitsabbau?	Der Arbeitgeber kann im Rahmen seines Direktionsrechts auch einseitig Freizeitausgleich anordnen. Mit der Bestimmung der Zeit der Arbeitsleistung wird zugleich auch die Zeit bestimmt, während derer ein Arbeitnehmer keine Arbeit zu leisten hat. Beide Festlegungen unterliegen dem Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO. Eine Grenze dürfte dieses Recht aber dann finden, wenn der Arbeitgeber in unzulässiger Weise ein etwaiges Betriebsrisiko auf den Beschäftigten verlagert (siehe zur Frage, ob überhaupt ein Fall des Betriebsrisikos vorliegt, die Ausführungen zu Frage 1). Denn der Arbeitgeber trägt grundsätzlich das sog. Wirtschaftsrisiko oder Betriebsrisiko in Form unrentabler Beschäftigung (§ 615 S. 3 BGB). Es gibt jedoch keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass Arbeit nicht mit bezahlter Freizeit entgolten werden dürfte und dadurch auch Arbeitszeitkonten vorübergehend ins „minus“ rutschen. Hierbei sind die jeweiligen unterschiedlichen Sparten-Regelungen und Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen (die ggf. kurzfristig geändert bzw. angepasst werden sollten) über die Möglichkeit, einseitig Freizeitausgleich anzuordnen, zu beachten.

		<p>Allerdings sollten Arbeitgeber nach dem Appell des Bundesarbeitsministeriums zusammen mit den betroffenen Arbeitnehmern pragmatische Lösungen (z.B. Home-Office, kreative Arbeitszeitmodelle, Nutzung von Urlaub und Arbeitszeitkonten, etc.) vereinbaren, welche den Belangen der Familien und der Arbeitsfähigkeit der Betriebe und Einrichtungen angemessen Rechnung tragen. Dies entspricht auch dem Inhalt des Rundschreibens R 42/2020 vom 17. März 2020, wonach bei etwaigen Arbeitsbefreiungen zur Kinderbetreuung vorab geprüft werden sollte, ob die Möglichkeit besteht, mobiles Arbeiten sowie bestehende positive Salden von Arbeitszeitkonten, insbesondere aufgrund von Gleitzeitguthaben, Überstunden bzw. Mehrarbeit, sowie bestehende Urlaubsansprüche aus den Vorjahren zu nutzen, und solche Möglichkeiten vordringlich genutzt werden sollten.</p>
20	<p>Fragerecht des Arbeitgebers zu Aufenthalt in Risikogebiet, Kontakt mit Personen in Dienststelle/Betrieb usw.?</p>	<p>Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus einem Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer daraufhin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten haben. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt. Der Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.</p>
21	<p>Telefonische AU-Erklärung.</p>	<p>Die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) und der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Spitzenverband) haben sich am 9. März 2020 darauf verständigt, dass ab sofort Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege nach telefonischer Rücksprache mit ihrem Arzt eine Bescheinigung auf Arbeitsunfähigkeit bis maximal sieben Tage ausgestellt bekommen können. Die Patienten müssen dafür nicht die Arztpraxen aufsuchen. Die Regelung gilt seit dem 9. März 2020 und zunächst für vier Wochen. Dem Arbeitgeber ist jedoch auch weiterhin die ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.</p>
22	<p>Kurzarbeit – also die Verkürzung der Arbeitszeit mit entsprechender Entgeltkürzung – kann nicht ohne Weiteres einseitig durch den Arbeitgeber angeordnet werden. Hierzu muss eine kollektiv- oder individualrechtliche Grundlage vorhanden sein. Kann die Regelung bzw. Nichtregelung von Kurzarbeit in einem Tarifvertrag insofern als abschließend beurteilt werden,</p>	<p>Es gibt zurzeit keine Regelungen zur Kurzarbeit im Tarifrecht der VKA. Insbesondere enthalten die Regelungen zur Arbeitszeit in den §§ 6 ff TVöD keine Bestimmungen über die Einführung von Kurzarbeit.</p> <p>Auf kollektivrechtlicher Ebene kann die Einführung von Kurzarbeit in Betrieben, auf die das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Anwendung findet, in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Nach § 77 Absatz 3 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, zwar nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, sog. Tarifsperre. Von diesem Grundsatz der Tarifsperre gibt es aller-</p>

<p>dass Dienstvereinbarungen bzw. Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit ausgeschlossen sind?</p>	<p>dings Ausnahmen. Eine Ausnahme liegt dann vor, wenn es sich bei dem Mitbestimmungstatbestand um eine soziale Angelegenheit nach § 87 Absatz 1 Nr. 1-13 BetrVG handelt. Ein solcher Mitbestimmungstatbestand liegt bei der Einführung von Kurzarbeit nach § 87 Absatz 1 Nr. 3 BetrVG vor. In diesem Fall kommt es daher auf den Vorbehalt tariflicher Regelungen im Sinne des § 77 Absatz 3 Satz 1 BetrVG nicht an. Vielmehr ist in dem Fall der Einführung von Kurzarbeit nach § 87 Absatz 1 Nr. 3 BetrVG allein maßgeblich, ob eine abschließende tarifliche Regelung besteht, an die der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer gebunden sind. Fehlt eine solche, wie dies im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes der Fall ist, können die Betriebsparteien den Mitbestimmungstatbestand nach § 87 Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 BetrVG auch dann regeln, wenn diese Materie üblicherweise Gegenstand von Tarifverträgen ist. Für sämtliche kommunale Unternehmen in privater Rechtsform, die dem Geltungsbereich des BetrVG unterliegen, stellt die Betriebsvereinbarung demnach eine wirksame und mögliche Grundlage zur Einführung von Kurzarbeit dar (vgl. auch Rundschreiben der VKA R 41/2020 vom 13. März 2020).</p> <p>Eine Regelung der Kurzarbeit auf betrieblicher Ebene auf der Grundlage des Bundespersonalvertretungsgesetzes ist hingegen nicht möglich. Gemäß § 75 Absatz 3 Nr. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) unterliegt nur die Lage der täglichen Arbeitszeit, nicht hingegen deren generelle tagesübergreifende Dauer, der Mitbestimmung des Personalrats. Nach § 73 Absatz 1 BPersVG ist der Abschluss einer Dienstvereinbarung jenseits des Katalogs der Mitbestimmungstatbestände unzulässig. Damit ist die Einführung von Kurzarbeit der Regelungskompetenz des Personalrats auf der Ebene des BPersVG entzogen (vgl. BAG, Urteil vom 10. Oktober 2006 – 1 AZR 811/05).</p> <p>Einige Länder haben für die ihrer Aufsicht unterstehenden Behörden und Körperschaften die Gesetzgebungskompetenz nach Maßgabe der §§ 94 ff. BPersVG. Soweit ersichtlich haben einige wenige Länder davon Gebrauch gemacht und im jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetz dem Personalrat explizit die Kompetenz verliehen, über die Einführung von Kurzarbeit mitzubestimmen (Bremen, Niedersachsen, Saarland und Sachsen-Anhalt). In diesen Fällen stellt eine Dienstvereinbarung mithin ebenfalls eine wirksame und mögliche Grundlage zur Einführung von Kurzarbeit dar. Das BVerwG hat mit Beschluss vom 06.10.2010 – 6 PB 11/10 – in Bezug auf § 74 I 1 PersVG Berlin entschieden, dass diese Vorschrift Dienstvereinbarungen auch in innerdienstlichen Angelegenheiten zulässt, die nicht durch Mitbestimmungsrechte erfasst sind. Derartige „freiwillige“ Dienstvereinbarungen, die dem entsprechenden Institut des Betriebsverfas-</p>
--	---

		<p>sungsrechts nachgebildet sind, stellten demnach keine unzulässige Erweiterung der Mitbestimmung dar, da ihr Abschluss durch die Personalräte nicht erzwungen werden könne. Zum Abschluss freiwilliger Dienstvereinbarungen enthalten die Landespersonalvertretungsgesetze von Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Thüringen unterschiedliche Regelungen. Hinsichtlich der Regelungen der Personalvertretungsgesetze der Länder kann auch vor dem Hintergrund der o.g. Entscheidung des BVerwG an dieser Stelle nicht abschließend und rechtssicher beurteilt werden, ob eine solche Regelung als Grundlage für den Abschluss einer solchen nicht erzwingbaren freiwilligen Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit geeignet und ausreichend ist.</p> <p>Die VKA wird auf die Gewerkschaften zugehen, um zu erörtern, ob tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit zeitnah für kommunale Arbeitgeber vereinbart werden können (vgl. Rundschreiben der VKA R 41/2020 vom 13. März 2020 und Rundschreiben der VKA R 43/2020 vom 17. März 2020).</p>
--	--	--