

Umgang mit Corona-Verdachtsfällen oder positiv getesteten Mitarbeitern im Unternehmen

In den vergangenen Wochen sind die Infektionszahlen im Hinblick auf den SARS-CoV-2-Virus bundesweit gestiegen. Daher sollten Unternehmen darauf vorbereitet sein, dass möglicherweise eine erhöhte Krankenrate des Personals oder ein Ausfall durch Quarantäne-Anordnungen eintritt. Im Betrieb sollten insoweit Vorsorgemaßnahmen sowohl zum Infektionsschutz ergriffen werden, als auch bekannt sein, wie im Infektionsfall zu handeln ist. Die zusammengefassten Informationen und die als Anlage beigefügte Checkliste stellen dabei eine Handlungsempfehlung dar:

Arbeitsschutz

Zunächst sollten Vorkehrungen zum Infektionsschutz im Betrieb getroffen werden. Hierbei sind in Hinblick auf den SARS-CoV-2 Virus die Empfehlungen zu Verhalten und Hygiene des „SARS-CoV-2- Arbeitsschutzstandards“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu beachten. Dieser Arbeitsschutzstandard wurde von den Unfallversicherungsträgern branchenspezifisch umgesetzt. Für das Bauhauptgewerbe wird auf den „SARS-CoV-2- Arbeitsschutzstandard für das Baugewerbe“ der BG BAU verwiesen. Dieser ist auf der Internetseite der BG BAU abrufbar. Konkretisiert wird der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Diese kann auf der Internetseite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) abgerufen werden. Wir weisen darauf hin, dass sich alle drei Regelwerke derzeit in der Überarbeitung befinden (Stand: 18.11.2020).

Weitere Hinweise zum Arbeits- und Infektionsschutz im Baugewerbe erhalten Sie bei der Berufsgenossenschaft. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die mit dem SARS-CoV-2-Virus verbundenen Gefährdungen in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen, Arbeitsschutzmaßnahmen zu ergreifen und die Mitarbeiter entsprechend zu unterweisen. Die Gefährdungsbeurteilung ist regelmäßig – vor allem entsprechend dem Infektionsgeschehen - anzupassen.

Wichtige Information zum Handeln bei Verdacht oder Bestätigung einer COVID-19-Erkrankung bietet das Informationsblatt „Richtig handeln bei Verdacht oder Bestätigung einer COVID-19-Erkrankung in Ihrem Betrieb“ der BG BAU.

Nur wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitsschutzpflichten in Bezug auf das Corona-Virus nachkommt, kann er verhindern, dass sich ein Arbeitnehmer auf die Unzumutbarkeit der Erbringung seiner Arbeitsleistung berufen kann.

Im Verdachtsfall

Die Mitarbeiter sollten darüber informiert werden, wie sie sich bei Symptomen zu verhalten haben und wer im Betrieb informiert werden muss. Die häufigsten Symptome sind Fieber über 38°, Husten, Schnupfen, Kopf- und Gliederschmerzen, aber auch Geruchs- und Geschmacksstörungen.

Bei Verdacht auf eine Infektion sollte der Mitarbeiter zu Hause bleiben, den Arbeitgeber informieren und mit seinem Hausarzt oder dem Gesundheitsamt Kontakt aufnehmen oder, sofern er sich bereits im Büro befindet, umgehend nach Hause geschickt werden und sich telefonisch bei seinem Arzt melden. Der Arzt entscheidet über das weitere Vorgehen. Dazu zählen – soweit

der Arzt dies anordnet - die Durchführung eines Corona-Tests und die Information des zuständigen Gesundheitsamtes bei begründeten Verdachtsfällen.

Darüber hinaus ist auch dem Betrieb der Kontakt zum Gesundheitsamt und eine enge Zusammenarbeit zu empfehlen. Zudem sollten Kollegen, die eng zusammengearbeitet haben, informiert und im Zweifel zunächst nicht weiter beschäftigt werden.

Bis zum Vorliegen des Testergebnisses bzw. bis zur Beendigung der ggf. behördlich angeordneten Quarantäne bleibt der Mitarbeiter in häuslicher Quarantäne. Das Gesundheitsamt setzt sich bei positivem Testergebnis mit dem Arbeitgeber in Verbindung und ordnet ggf. weitere Maßnahmen an. Es ist sinnvoll, bereits bei Auftreten eines Verdachtsfalls im Betrieb festzustellen, welche Personen in unmittelbaren Kontakt mit der Verdachtsperson standen.

Bei Information der Mitarbeiter über nachweislich infizierte oder unter Infektionsverdacht stehende Personen ist die Einhaltung des Datenschutzes des Betroffenen zu beachten. Eine Offenlegung personenbezogener Daten zur Information von Kontaktpersonen ist nur rechtmäßig, wenn die Kenntnis der Identität für die Vorsorgemaßnahmen der Kontaktpersonen ausnahmsweise erforderlich ist.

Fragerecht des Arbeitgebers und Auskunftspflicht des Arbeitnehmers

Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber neben der Information über eine Arbeitsunfähigkeit auch seine konkrete Erkrankung mitzuteilen. Anderes gilt, wenn der Arbeitgeber diese Information zur Ergreifung von Schutzmaßnahmen gegenüber Dritten benötigt. Mit Blick auf diese Schutzpflichten des Arbeitgebers und das erhöhte Infektionsrisiko besteht eine Auskunftspflicht des Arbeitnehmers über eine (mögliche) Covid-19-Erkrankung oder einen Infektionsverdacht aufgrund eines Kontakts mit einem Covid-19-Patienten.

Soweit Arbeitnehmer bei Kenntnis eines entsprechenden Infektionsverdachts oder einer eigenen Erkrankung Mitteilungspflichten treffen, können Verstöße arbeitsrechtlich sanktioniert werden. Führt die unterlassene Meldung des Arbeitnehmers zu einem kausalen Schaden, wären zudem Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers denkbar.

Vorkehrungen für den Ausfall von Mitarbeitern

Der Betrieb sollte darauf vorbereitet sein, dass im Zusammenhang mit Corona nicht nur Mitarbeiter, sondern auch der Geschäftsführer ausfallen kann. Einen Plan für Ausfälle und Notfälle jeglicher Art sollte jedes Unternehmen haben.

Auch für den Ausfall von Mitarbeitern sollten ggf. entsprechende Vertretungsregelungen getroffen werden. Darüber hinaus sollten die grundlegenden Regelungen bekannt sein, unter welchen Voraussetzungen die Vergütung fortzuzahlen ist oder Entschädigungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz bestehen können.

Befindet sich ein Mitarbeiter wegen eines Corona-Verdachts aufgrund einer Landesverordnung ohne behördliche Anordnung in Quarantäne (z. B. nach Aufenthalt in einem Risikogebiet) oder ist zur notwendigen Betreuung von Kindern aufgrund von Schul- oder Kita-Schließungen an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert und ist unter organisatorischen Gesichtspunkten die Arbeitsleistung im Homeoffice oder unter Einhaltung sonstiger Schutzmaßnahmen nicht möglich,

besteht kein Lohnzahlungsanspruch des Arbeitnehmers. Der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) schließt insoweit auch § 616 BGB aus. Damit besteht keine Entgeltfortzahlungspflicht für „verhältnismäßig kurze Zeit“ (maximal 5 Arbeitstage).

Im Falle eines coronabedingten Ausfalls von Mitarbeitern gilt:

- Bei behördlich angeordneter häusliche Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz durch das Gesundheitsamt kann der Mitarbeiter nicht am Arbeitsplatz erscheinen. Falls bereits ein Arbeitsplatz im Homeoffice vorhanden ist, ist er aber verpflichtet, dort weiterzuarbeiten. Soweit der Mitarbeiter einen Verdienstaufschlag erleidet, besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Der Arbeitgeber zahlt die Vergütung ähnlich wie im Krankheitsfall fort, kann aber einen Erstattungsanspruch geltend machen.

- Ist der Mitarbeiter tatsächlich erkrankt und liegt ein positiver Corona-Test / eine Covid-19-Erkrankung vor, ist die Arbeitsunfähigkeit gegeben und er wird entsprechend vom Arzt krankgeschrieben. Es gelten die allgemeinen Regeln der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Hinweis:

Ein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG setzt eine **behördliche Anordnung der Quarantäne** voraus. Diese behördliche Anordnung ist im Zweifel vom Antragsteller der Erstattungsleistung (Arbeitgeber) nachzuweisen. Wird eine Anordnung aufgrund der Überlastung der zuständigen Gesundheitsämter zunächst nur telefonisch mitgeteilt oder sogar nur empfohlen, sollte dies betriebsintern dokumentiert werden. Erfolgt eine mit einigen Tagen verzögerte nachträgliche schriftliche Anordnung über die Quarantäne, sollte bei einer nachträglich schriftlichen oder in Textform angeordneten Quarantäne sichergestellt sein, dass diese auch einen zurückliegenden Zeitraum erfasst, in der z. B. mündlich Quarantäne verfügt oder entsprechendes Verhalten empfohlen war.

Der Arbeitgeber tritt nach Maßgabe von § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG in Vorleistung. Er erbringt dabei keine aus dem Arbeitsverhältnis herrührende Leistung, sondern die staatliche Entschädigungsleistung als solche. Die Arbeitgeber erhalten ihre Ausgaben nach Maßgabe von § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG erstattet. Im Rahmen von § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG werden aber stets nur die rechtmäßig ausgezahlten Beträge erstattet. Trotz des Wortlauts des § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG bezieht sich die Erstattung auf die rechtmäßig ausgezahlten Beträge. Würde man das anders sehen, würden die Arbeitgeber verbindlich über die Entschädigung entscheiden, was wiederum nur mit einer gesetzlichen Beleihung möglich wäre. Eine erbrachte Überzahlung können die Arbeitgeber nur vom jeweiligen Arbeitnehmer zurückverlangen.

Ergibt sich aus der jeweiligen Landesverordnung eine Quarantänenpflicht, greift mangels behördlicher Anordnung in diesen Fällen auch nicht der Anspruch auf Entschädigungsleistung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG.

Organisatorische Maßnahmen für den Minimalbetrieb

Das Unternehmen ist auf einen Minimalbetrieb vorbereitet, wenn alle Führungskräfte Kenntnis davon haben, wie der Minimalbetrieb aussieht und welche Maßnahmen dafür zu ergreifen sind. Hierbei ist auch zu klären, mit welcher Personalsituation der Betrieb aufrechterhalten und welcher Mitarbeiter wann und wo eingesetzt werden kann.

Arbeit im Risikogebiet

Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer verpflichtet, die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen. Das gilt auch, wenn sich der Arbeitsort - die Baustelle - in einem Corona-Risikogebiet befindet. § 7 BRTV regelt insoweit, dass ein Arbeitnehmer auf allen Bau- oder sonstigen Arbeitsstätten des Betriebes eingesetzt werden kann.

Ob ein Arbeitnehmer dazu verpflichtet ist, Arbeitsleistungen auch an einem anderen Ort zu erbringen, ob er also Dienstreisen machen muss, ergibt sich grundsätzlich aus dem Arbeitsvertrag. Auch wenn der Arbeitsvertrag Dienstreisen vorsieht, können Mitarbeiter nicht uneingeschränkt auf Reisen geschickt werden, denn der Arbeitgeber darf gemäß § 106 Gewerbeordnung ein ihm zustehendes Weisungsrecht stets nur nach „billigem Ermessen“ ausüben. Das bedeutet, dass eine Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits im Einzelfall erfolgen muss.

Zu berücksichtigen sind im Rahmen der Abwägung der beiderseitigen Interessen auch die persönlichen, insbesondere familiären, Verhältnisse des Arbeitnehmers. Soweit die Dienstreise mit einer gesundheitlichen Gefährdung verbunden sein kann, ist insbesondere auch die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht zu beachten, die den Arbeitgeber zum Schutz der Gesundheit seiner Mitarbeiter verpflichtet.

Reist ein Arbeitnehmer freiwillig in ein ausländisches Risikogebiet (vgl. <https://www.rki.de/covid-19-risikogebiete>) und muss sich im Anschluss direkt in häusliche Quarantäne begeben oder hat sich sogar mit dem SARS-CoV2-Virus infiziert, können mögliche Entschädigungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz oder Ansprüche auf Entgeltfortzahlung entfallen. Das ist der Fall, wenn von einem Verschulden des Arbeitnehmers auszugehen ist.