Die Wohnungswirtschaft
Deutschland

GdW Information

Hinweise zum Corona-Virus für Wohnungsunternehmen

Stand 5. März 2020

Herausgeber:
GdW Bundesverband
deutscher Wohnungs- und
Immobilienunternehmen e.V.
Klingelhöferstraße 5
10785 Berlin
Telefon: +49 (0)30 82403-0
Telefax: +49 (0)30 82403-199

Brüsseler Büro des GdW
3, rue du Luxembourg
1000 Bruxelles
Telefon: +32 2 5 50 16 11
Telefax: +32 2 5 03 56 07

E-Mail: mail@gdw.de
Internet: http://www.gdw.de

© GdW 2020

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Informationen 2

II. Handlungsempfehlungen für das Arbeitsverhältnis 3

III. Handlungsempfehlungen für das Mietverhältnis 5

IV. Weiterführende Informationen 5

Anhang

Checkliste für Firmen im Rahmen der Pandemie-Planung

10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung

Leitfaden des BDA: Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie

I. Allgemeine Informationen

1) Was ist das Coronavirus?

Bei dem Erreger handelt es sich um ein Virus aus der Gruppe der Coronaviren (CoV). Die neue Variante des Virus trägt den Namen SARS-CoV-2. Symptome wie Fieber, Kopfschmerzen, Halsschmerzen und Atemprobleme wie Kurzatmigkeit können auf eine Infektion mit Coronaviren hinweisen. Bei schweren Verläufen kann es bei einer Infektion mit Sars-CoV-2 zu einer Lungenentzündung kommen.

2) Wie wird das neuartige Coronavirus übertragen?

Das neuartige Coronavirus ist von Mensch zu Mensch übertragbar. Es ist davon auszugehen, dass die Übertragung primär über Sekrete der Atemwege erfolgt. Die neuartigen Coronaviren wurden auch in Stuhlproben einiger Betroffener gefunden. Ob das neuartige Coronavirus jedoch auch über den Stuhl verbreitet werden kann, ist noch nicht abschließend geklärt.

3) Wie kann man sich vor einer Ansteckung schützen?

Wie bei anderen Atemwegerkrankungen können Sie durch einfache Hygienemaßnahmen, insbesondere Husten- und Niesetikette, Händehygiene und Abstand zu Erkrankten, das Risiko vermindern, sich oder andere anzustecken. Das heißt konkret:

- Husten oder niesen Sie andere nicht an.
- Husten Sie nicht in die Hand, sondern in ein Einmaltaschentuch, ggf. in Ihre Armbeuge.
- Benutzen Sie Einmaltaschentücher und entsorgen Sie diese möglichst sofort nach einmaliger Benutzung in dicht schließenden Müllbehältern.
- Vermeiden Sie Händekontakt und Berührungen von Augen, Nase oder Mund.
- Waschen Sie sich oft und gründlich die Hände, z. B. nach Personenkontakt, Benutzung von Sanitäreinrichtungen. Verreiben Sie die Seife 30 Sekunden zwischen den Fingern.
- Stehen keine Waschgelegenheiten zur Verfügung, können die Hände mit geeigneten alkoholischen Lösungen, Gels oder Tüchern desinfiziert werden.
- Lüften Sie Räume mehrmals täglich mehrere Minuten. Dies verringert die Zahl der Keime in der Luft und verhindert das Austrocknen der Schleimhäute.

4) Was ist zu tun, wenn ein Mitarbeiter in Kontakt mit einer bestätigt infizierten Person stand?

Personen, die einen engen Kontakt mit einer Person hatten, bei der das neuartige Virus im Labor nachgewiesen wurde, oder sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben, sollten Kontakte zu anderen Personen vermeiden und sich unverzüglich mit dem zuständigen Gesundheitsamt in Verbindung setzen. Die Kontaktdaten kann man z. B. über eine Datenbank des Robert Koch-Instituts (RKI) abfragen.

II. Handlungsempfehlungen für das Arbeitsverhältnis

Die hier aufgezeigten Handlungsempfehlungen gelten, sofern behördliche Anordnungen etwa nach dem Bundesseuchengesetz nicht erlassen worden sind.

1) Pflicht zur Arbeitsleistung

a. Besteht eine Pflicht zur Arbeitsleistung?

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Dem Arbeitnehmer steht kein generelles Zurückbehaltungsrecht zu, weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung z. B. auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöht. Er ist weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen, sowie den Anordnungen der Vorgesetzten Folge zu leisten. Es obliegt dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer in Ausnahmefällen (bei einer unmittelbaren Gefahr für Leben oder Gesundheit) von ihrer Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung zu entbinden.

Ein Zurückbehaltungsrecht kommt für in Deutschland tätige Arbeitnehmer bei der Rückkehr eines Mitarbeiters aus einer gefährdeten Region - einer Region, die von einer Reisewarnung betroffen ist - ebenfalls nicht in Betracht. Der Arbeitgeber kann aber bei erkennbaren Risiken aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht gehalten sein, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Arbeitnehmer über Aufklärungs- und andere Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern. Auf Wunsch des in Deutschland tätigen Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber diesen ohne Bezahlung freistellen. Der Arbeitgeber ist bei dieser Entscheidung frei.

b. Welche Auswirkungen auf die Arbeitspflicht hat die Schließung von Kitas/Schulen?

Sollten Kindergärten oder Schulen wegen des Coronavirus geschlossen werden, beeinträchtigt dies grundsätzlich die Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers, dessen Kinder an solchen Einrichtungen sind, nicht. Es obliegt dem Arbeitnehmer, die Betreuung zu organisieren, unter Umständen kann bei kleineren Kindern ein Leistungsverweigerungsrecht für einen Elternteil bestehen.

c. Pflege von nahen Angehörigen und Kindern

Unvorhergesehene Erkrankungen naher Angehöriger gelten als persönliche Leistungshindernisse, bei deren Eintritt der Vergütungsanspruch nicht untergeht, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist.

2) Informationspflichten

a. Wie muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter informieren?

Aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers heraus sollte dieser die Mitarbeiter darüber informieren, wie man einer Infektion vorbeugen kann und was zu tun ist, wenn Anzeichen für eine Erkrankung des Arbeitnehmers, anderer Arbeitnehmer oder von Gästen auftreten. Da der Arbeitgeber auch verpflichtet ist, einen Arbeitsplatz anzubieten, an dem gefahrlos gearbeitet werden kann, sollten genügend Möglichkeiten für die Arbeitnehmer bestehen, sich die Hände mit Seife zu waschen und/oder Desinfektionsmittel zur Verfügung stehen.

b. Muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Krankheitsursache informieren?

Eine Pflicht zur Mitteilung, woran ein Arbeitnehmer erkrankt ist, besteht für diesen nicht, was auch im Fall einer Erkrankung am Coronavirus gilt. Allerdings handelt es sich um eine meldepflichtige Erkrankung, so dass der behandelnde Arzt die Erkrankung mit dem Virus dem Gesundheitsamt mitteilen wird und dieses wird den Arbeitnehmer unter Quarantäne stellen. Auf diese Weise wird dann auch der Arbeitgeber davon erfahren.

c. Kann der Arbeitgeber eine ärztliche Untersuchung einfordern?

Der Arbeitgeber kann keine ärztliche Untersuchung des Mitarbeiters verlangen. Ob sich der Arbeitnehmer untersuchen lässt, ist letztlich seine eigene persönliche Entscheidung.

3) Weisungsberechtigung gegenüber Arbeitnehmern zu Schutzmaßnahmen

Aufgrund des Direktionsrechtes des Arbeitgebers kann dieser seine Mitarbeiter anweisen, Schutzmaßnahmen zu befolgen, die objektiv geeignet sind, der Ausbreitung des Coronavirus entgegenzuwirken, wie etwa, sich regelmäßig die Hände zu waschen oder zu desinfizieren.

4) Haben Mitarbeiter einen Anspruch auf Home-Office?

Ist ein Anspruch auf Home-Office nicht im Arbeitsvertrag geregelt, darf der Arbeitnehmer nicht einfach von zu Hause aus arbeiten. Wenn sich bereits Mitarbeiter im Betrieb mit dem Coronavirus infiziert haben und somit eine konkrete Ansteckungsgefahr besteht, dann wird man dem Arbeitnehmer das Recht einräumen müssen, von zu Hause aus zu arbeiten, wenn die Tätigkeit tatsächlich auch im Home-Office erledigt werden kann. Umgekehrt kann der Arbeitgeber die Arbeit im Home-Office nicht einseitig anordnen.

5) Sollten Veranstaltungen weiterhin stattfinden?

Sofern kein besonderer Handlungsbedarf besteht, sollten Meetings oder sonstige Veranstaltungen mit einer größeren Anzahl von Teilnehmern bis auf weiteres möglichst verschoben werden. Es gilt dabei allerdings das Prinzip, den Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten. Im Einzelfall sollte gemeinsam mit der Geschäftsführung oder Bereichsleitung abgestimmt werden, welche Veranstaltungen abgesagt werden sollen und welche weiterhin gewährleistet werden müssen.

III. Handlungsempfehlungen für das Mietverhältnis

1) Veröffentlichung von Handlungsempfehlungen

Vermieter sollten ihre Mieterinnen und Mieter über allgemeine Maßnahmen informieren, wie man sich vor dem Corona-Virus schützen kann (s. Punkt I.). Insbesondere sollte man darauf hinweisen, dass sich Mieterinnen und Mieter vor dem Betreten von Gemeinschaftsräumen (Waschküche etc.) oder dem Treppenhaus die Hände waschen sollten.

2) Umgang mit Mitarbeitern in Wohnungsbeständen

Weisen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unmittelbaren Kontakt zu ihren Mietern haben, Krankheitssymptome auf, so können Mieterinnen und Mietern ihnen den Zugang zu ihrer Wohnung verweigern. Maßnahmen der Instandhaltung oder Instandsetzung können durch diesen Mitarbeiter verweigert werden. Entsprechendes gilt für Mitarbeiter von Ableseunternehmen oder vergleichbare Unternehmen, die vom Vermieter beauftragt worden sind.

IV. Weiterführende Informationen

» Robert Koch-Institut (www.rki.de)
» Bundesministerium für Gesundheit (www.bmq.bund.de)
» Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (www.infektionsschutz.de)
» Auswärtiges Amt (auswaertiqes-amt.de) Informationen für Reisende und Rückholungen von Reisenden
» Weltgesundheitsorganisation (www.who.org)

Das RKI legt die Risikogebiete jeweils aktuell fest. Diese können unter dem nachfolgenden Link abgerufen werden:
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html

VDBW
Verband Deutscher
Betriebs- und Werksärzte e.V.
Berufsverband
Deutscher Arbeitsmediziner

Checkliste für Firmen im Rahmen der Pandemie-Planung

Beim Auftreten einer pandemischen Grippe werden die Firmen eine Schlüsselrolle beim Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter und auch bei der Schadensbegrenzung für Wirtschaft und Gesellschaft spielen. Eine Grippe-Pandemie-Planung ist entscheidend. Um ihre diesbezüglichen Anstrengungen zu unterstützen, haben das *Department of Health and Human Services (HHS)* und die *Centers for Disease Control and Prevention (CDC)* die folgende Checkliste für Unternehmen entwickelt. Sie zeigt wichtige spezifische Handlungsfelder auf.

1.1. Planung zu dem Einfluss einer Pandemie auf ihre Firma:

Fertig-gestellt	Im Gange	Noch nicht begonnen	
☐	☐	☐	Bestimmen Sie einen Pandemie-Koordinator und/oder ein Team mit definierten Rollen und Verantwortlichkeiten, die Vorkehrungen und Reaktionsmöglichkeiten für den Pandemiefall planen. In diesen Planungsprozess sollten auch die Arbeitnehmervertreter mit einbezogen sein.
☐	☐	☐	Definieren Sie die unbedingt notwendigen Mitarbeiter und andere entscheidende Vorgaben (z.B. Rohmaterialien, Zulieferer, Subunternehmen und ihre Produkte, Logistik), die notwendig sind, um von den Örtlichkeiten und der Funktion her die Handlungsfähigkeit des Unternehmens während einer Pandemie aufrecht zu erhalten.
☐	☐	☐	Trainieren Sie und bereiten Sie zusätzliche Arbeitskräfte vor (Subunternehmer, z.B. freie Mitarbeiter, Mitarbeiter mit eigentlich anderen Aufgaben und Tätigkeitsbeschreibungen, Rentner).
☐	☐	☐	Planen und entwickeln Sie Szenarien, die möglicherweise zu einem Anwachsen oder Absinken der Nachfrage nach Ihren Produkten und/oder Dienstleistungen während einer Pandemie führen können (z.B. Effekte einer Einschränkung von Massenansammlungen, Notwendigkeit der Bereitstellung von Hygienemaßnahmen).
☐	☐	☐	Bestimmen Sie den möglichen Einfluss einer Pandemie auf die finanzielle Lage im Firmengeschehen, indem Sie verschiedenste mögliche Szenarien darstellen, die verschiedene Produktlinien und/oder Produktionsstandorte beeinflussen können.
☐	☐	☐	Bestimmen Sie den möglichen Einfluss einer Pandemie auf nationale und internationale Dienstreisen (z.B. Quarantäne-Bestimmungen, Grenzschließungen).
☐	☐	☐	Suchen Sie nach aktuellen, vertrauenswürdigen Pandemie-Informationen von staatlichen und lokalen Gesundheitsbehörden, vom Notfallmanagement und von anderen Quellen und stellen Sie tragfähige Verbindungen zu diesen her.
☐	☐	☐	Erstellen Sie einen Notfallkommunikationsplan und überprüfen Sie diesen regelmäßig. Dieser Plan beinhaltet Schlüsselkontakte (mit Absicherungen, Vertretern usw.), Kommunikationsketten (inkl. zu Zulieferern und Kunden) und Wege zum Nachverfolgen und Kommunizieren des Status der Firma und der Mitarbeiter.
☐	☐	☐	Führen Sie eine Übung durch, um diese Planung zu testen und wiederholen Sie diese regelmäßig.

1.2 Planung für die Auswirkungen einer Pandemie auf die Mitarbeiter und Kunden:

Fertig-gestellt	Im Gange	Noch nicht begonnen	
☐	☐	☐	Prognostizieren Sie und ermöglichen Sie Mitarbeiterfehlzeiten während einer Pandemie, die auf Gründen wie persönlicher Erkrankung, Erkrankungen von Familienmitgliedern, kommunalen Maßnahmen zur Eingrenzung der Pandemie und Quarantäne-Vorgaben, Schul- und/oder Firmenschließungen und Einschränkungen des öffentlichen Transportwesens beruhen.
☐	☐	☐	Führen Sie Richtlinien ein, die die Häufigkeit und Art des unmittelbaren persönlichen Kontaktes zwischen Mitarbeitern untereinander und zwischen Mitarbeitern und Kunden modifizieren (z.B. Händeschütteln, Sitzungen, Bürogestaltung, gemeinsam benutzte Arbeitsplätze, siehe auch Hygieneempfehlungen).
☐	☐	☐	Werben und verfolgen Sie die jährlichen Grippeschutzimpfungen für die Mitarbeiter.
☐	☐	☐	Beurteilen Sie Zugang und Erreichbarkeit des Gesundheitssystems während einer Pandemie für ihre Mitarbeiter und verbessern Sie, wenn nötig, die Angebote.
☐	☐	☐	Beurteilen Sie Zugang und Erreichbarkeit von psychologischen und sozialen Diensten, inkl. den betrieblichen, kommunalen und kirchlichen Diensten, während einer Pandemie für ihre Mitarbeiter, und verbessern Sie, wenn nötig, die Angebote.
☐	☐	☐	Stellen Sie fest, welche Mitarbeiter und Schlüsselkunden spezielle Bedürfnisse haben, und arbeiten Sie die Bedürfnisse solcher Personen in Ihren Bereitschaftsplan mit ein.

1.3 Legen Sie Durchführungsrichtlinien für den Fall einer Pandemie fest:

Fertig-gestellt	Im Gange	Noch nicht begonnen	
☐	☐	☐	Legen Sie Richtlinien fest zum Ersatz von Mitarbeitern und durch die Pandemie verursachten krankheitsbedingten Ausfällen (z.B. nicht strafende, großzügige Beurlaubungen; ebenfalls Richtlinien für Personen, die nach einer Krankheit (Grippe) nicht länger infektiös sind und zur Arbeit zurückkehren können).
☐	☐	☐	Setzen Sie Richtlinien fest für flexible Arbeitsplätze und flexible Arbeitszeiten (z.B. Tele-Arbeitsplätze, gestaffelte Schichten).
☐	☐	☐	Setzen Sie Richtlinien fest, um die Übertragung der Grippe am Arbeitsplatz zu verhindern (z.B. Förderung von Verhaltensmaßnahmen/Hustenetikette, direkten Ausschluss von Personen mit Grippesymptomatik von der Arbeit).
☐	☐	☐	Setzen Sie Richtlinien für die Mitarbeiter fest, die Kontakt mit Grippepatienten hatten oder haben, die fraglich erkrankt sind oder die am Arbeitsplatz krank werden (z.B. Maßnahmen zur Infektionskontrolle, unmittelbare Entlassung nach Hause).
☐	☐	☐	Setzen Sie Richtlinien fest, um Reisen in Gebiete mit Grippebefall einzuschränken (sowohl nationale als auch internationale Gebiete sind zu bedenken), um Mitarbeiter, die in Gebieten oder nahe an Gebieten mit Grippebefall arbeiten, zurückzuholen, sobald dort die Grippe ausbricht. Erstellen Sie weiterhin Richtlinien für Mitarbeiter, die aus Epidemiegebieten zurückkommen (Bezugnahme auf die CDC-Reiseempfehlungen).
☐	☐	☐	Bestimmen Sie Entscheidungsträger, Auslösemechanismen und Vorgehensweise, um den Reaktionsplan der Firma in Kraft zu setzen und zu beenden, die Aktivitäten der Firma zu verändern (z.B. Stilllegen der Aktivitäten in betroffenen Gebieten) und betriebliche Kenntnisse auf Schlüsselmitarbeiter zu übertragen.

1.4 Stellen Sie Resourcen zur Verfügung, um Ihre Mitarbeiter und Kunden während einer Pandemie zu schützen:

Fertig-gestellt	Im Gange	Noch nicht begonnen	
☐	☐	☐	Stellen Sie genügend und erreichbar Material zur Infektionskontrolle in allen Firmenbereichen zur Verfügung (z.B. Produkte zur Handhygiene, Taschentücher und Mülleimer).
☐	☐	☐	Bringen Sie die Infrastruktur für die Kommunikations- und Informationstechnologie auf den Stand, der gebraucht wird, um Telearbeit der Mitarbeiter und Zugang zu entfernt gelegenen Kunden zu unterstützen.
☐	☐	☐	Sichern Sie die Möglichkeit der medizinischen Konsultation und Beratung für den Notfall.

1.5 Kommunizieren Sie mit Ihren und unterrichten Sie Ihre Mitarbeiter:

Fertig-gestellt	Im Gange	Noch nicht begonnen	
☐	☐	☐	Entwickeln und verteilen Sie Programme und Materialien zu den grundsätzlichen Fragen einer Pandemie (z.B. Zeichen und Symptome einer Grippe, Art der Übertragung), zu persönlichem Schutz und dem Schutz der Familie sowie Reaktionsmöglichkeiten (z.B. Handhygiene, Husten/Nies-Etikette, Krisenplan).
☐	☐	☐	Antizipieren Sie Furcht und Ängste der Mitarbeiter, Gerüchte und Missinformationen und planen Sie entsprechend die Art der Kommunikation.
☐	☐	☐	Sichern Sie, dass die Kommunikation kulturell und sprachlich angemessen ist.
☐	☐	☐	Verteilen Sie die Informationen über den Pandemie-Bereitschafts- und Reaktionsplan unter den Mitarbeitern.
☐	☐	☐	Stellen Sie Informationen zur Heimpflege von kranken Mitarbeitern und Familienmitgliedern zur Verfügung.
☐	☐	☐	Entwickeln Sie eine Plattform (z.B. hotlines, entsprechende Inter- (Intra-) netseiten), um den Status der Pandemie und entsprechende Aktivitäten an Mitarbeiter, Lieferanten, Versorger und Kunden innerhalb und außerhalb der Firma in einer widerspruchsfreien und zeitgerechten Art zu kommunizieren, inkl. wiederholten Informationen zum Notfallkontaktsystem.
☐	☐	☐	Bestimmen Sie kommunale Quellen für zeitgerechte und akkurate Pandemie-Informationen (national und international) sowie Quellen, um Gegenmittel (z.B. Impfstoffe und Virusstatika) zu erhalten.

1.6 Koordinieren Sie sich mit Organisationen außerhalb der Firma und helfen Sie der kommunalen Struktur:

Fertig-gestellt	Im Gange	Noch nicht begonnen	
☐	☐	☐	Arbeiten Sie mit Versicherungsunternehmern, öffentlichen Gesundheitsplanern und größeren lokalen Gesundheitsinstitutionen zusammen, um Ihre Pandemiepläne mit diesen zu besprechen und deren Möglichkeiten und Pläne zu verstehen.
☐	☐	☐	Arbeiten Sie mit staatlichen, Landes- und örtlichen Stellen, die für die öffentliche Gesundheit zuständig sind, und/oder mit Notfallinstitutionen zusammen, um an deren Planungsprozessen teilzunehmen, ihre Pandemiepläne mit Ihnen zu besprechen und deren Möglichkeiten und Pläne zu verstehen.
☐	☐	☐	Kommunizieren Sie mit örtlichen und/oder Landesstellen des öffentlichen Gesundheitswesens und/oder Notfallinstitutionen darüber, inwieweit Ihre Firma in der Lage ist, die Allgemeinheit finanziell und/oder mit Diensten zu unterstützen.
☐	☐	☐	Teilen Sie die besten ausgearbeiteten Pläne mit anderen lokalen Firmen, Handelskammern und Vereinigungen, um die Anstrengungen der Allgemeinheit, auf die Grippe zu reagieren, zu verbessern.

VDBW

VDSI
Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit

DGUV
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Spitzenverband

10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung

10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung

1. Vorbereitet sein
Oder: Was ist eine Pandemie und warum ist Pandemieplanung wichtig?

Pandemie bedeutet, dass sich ein Krankheitserreger, z. B. ein Grippe-Virus (Influenza) mit folgenden Eigenschaften weltweit verbreitet:

- Der Erreger hat krankmachende Eigenschaften.
- Die Übertragung erfolgt leicht von Mensch zu Mensch.
- Die Bevölkerung hat noch keine speziellen Abwehrkräfte gegen den neuen Erreger entwickelt.

Selbst wenn dieser Erreger ein relativ mildes Krankheitsbild erzeugt, können plötzlich viele Beschäftigte gleichzeitig erkranken oder wegen der Betreuung von erkrankten Familienangehörigen ausfallen. Jeder Betrieb sollte darauf vorbereitet sein und flexibel reagieren können.

2. Zuständigkeiten und Ansprechpartner im Betrieb festlegen

Während einer Pandemie treten viele Fragen auf, die möglichst schnell beantwortet werden müssen. Schon vorher müssen daher Ansprechpartner und Personen, die entscheiden (und Vertretungen!), im Betrieb bekannt sein. In größeren Betrieben ist die Bildung eines Krisenstabes sinnvoll. Beziehen Sie auch die betriebliche Interessenvertretung in die Planung mit ein.

3. Beschäftigte informieren

Es wird empfohlen, einen betriebsinternen Pandemieplan zu erstellen. Damit Vorbeugungsmaßnahmen greifen, müssen alle im Betrieb damit vertraut sein. Der Arbeitgeber legt fest, wie die interne Kommunikation erfolgt, z.B. über Intranet, Telefon, Aushang. Sachliche Informationen und klare Anweisungen sorgen für einen reibungslosen Ablauf der Maßnahmen und Arbeitsvorgänge – eine Paniksituation wird durch einen guten Informationsfluss vermieden.

4. Ansprechpartner des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beteiligen

Informationen erhalten Sie von

- Betriebsärzten und Betriebsärztinnen,
- Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- Unfallversicherungsträgern und
- in den von Bund und Ländern herausgegebenen Empfehlungen zur Pandemieplanung.

5. Impfungen schützen

Eine Schutzimpfung bietet den größten Schutz vor Infektionen. Wird eine Impfung gegen einen Krankheitserreger angeboten, schützen Sie mit einer Impfung nicht nur sich, sondern auch Ihre Umgebung. Fragen Sie Ihren Betriebsarzt/Ihre Betriebsärztin nach entsprechenden Schutzimpfungen.

6. Hygienisches Verhalten am Arbeitsplatz

Arbeitgeber:

- Halten Sie Waschmöglichkeiten und -lotion für die Hände bereit.
- Denken Sie an rechtzeitige Bevorratung von Materialien (Waschlotion, Einmalhandtücher, geeignete Desinfektionsmittel; ggf. Atemschutzmasken)
- Stellen Sie Hände-Desinfektionsmittelspender auf, wenn Waschmöglichkeiten fehlen.
- Unterweisen Sie Ihre Beschäftigte im hygienischen Verhalten.
- Legen Sie fest, wie verfahren wird, wenn während der Arbeit Beschäftigte Krankheitssymptome bekommen.

Beschäftigte:

- Vermeiden Sie unnötige Handkontakte.
- Waschen Sie sich häufiger die Hände, z.B. nach Personenkontakten und Berühren von Gegenständen, die möglicherweise von Erkrankten angefasst wurden, wie in öffentlichen Verkehrsmitteln.
- Vermeiden Sie unbewusstes Berühren von Augen, Mund und Nase.
- Nutzen Sie Hände-Desinfektionsmittel, wenn keine Möglichkeit zum Waschen der Hände besteht.
- Halten Sie Abstand zu Hustenden und als Hustende Abstand zu anderen, husten Sie in den Ärmel, nicht in die Hand.
- Lüften Sie Ihre Arbeitsräume etwa 4 Mal täglich für ca. zehn Minuten.
- Beachten Sie die in Ihrem Betrieb festgelegte Vorgehensweise beim Umgang mit erkrankten Kolleginnen/Kollegen.

7. Geschäftsabläufe bei Personalausfall festlegen

Ein gut geplanter Personaleinsatz mit Vertretungsregelungen und Prioritätensetzung ermöglicht das Weiterarbeiten trotz Personalausfällen. Verdienstausfälle und Vertragsstrafen werden vermieden und ein sicheres Arbeiten ist möglich. Im Betrieb sollte festgelegt sein, wer wessen Aufgaben vorübergehend übernehmen kann.

- Wer hat z. B. entsprechende Führerscheine?
- Wer kann die gleiche Maschine oder die gleiche Software bedienen?
- Besteht die Möglichkeit, Aufgaben von zu Hause zu erledigen?

8. Erkrankungen managen

Beschäftigte:

- Um die Erkrankung nicht im Betrieb zu verbreiten, sollten Beschäftigte, die Krankheitssymptome aufweisen, umgehend einen Arzt aufsuchen und bei Bestätigung der Erkrankung zu Hause bleiben.
- Treten in der Familie Erkrankungen auf, sollte die Entscheidung über ein Zuhause bleiben gemeinsam mit Arzt / Gesundheitsamt / Arbeitgeber getroffen werden.

Arbeitgeber:
Schon vor Auftreten einer Pandemie – zum Beispiel einer Grippewelle – sollte die Betreuung von Beschäftigten, die während der Arbeit Krankheitssymptome bekommen, organisiert werden:

- Wer betreut? Wie und wo? – bis erkrankte Beschäftigte zum Arzt oder nach Hause gebracht oder von Angehörigen abgeholt werden.
- Verhaltens- und Schutzmaßnahmen für die Betreuenden (Abstand, hygienisches Verhalten, ggf. das Tragen einer Atemschutzmaske), ggf. auch eine Desinfektions- und Freigaberegelung für Arbeitsplätze, sollten schriftlich vorgegeben werden, z. B. in einer Betriebsanweisung.
- Spezielle Maßnahmen, z. B. die Bevorratung und Ausgabe von Medikamenten sollten Sie mit dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin abstimmen.
- Prüfung, ob Homeoffice möglich ist.

9. Dienstreisen und Tagungen planen

- Prüfen Sie, ob geplante Dienstreisen oder Tagungen durch Telefon- oder Videokonferenzen ersetzt oder verschoben werden können.
- Sind Dienstreisen erforderlich, unterweisen Sie die Reisenden über Hygiene- und Notfallmaßnahmen.
- Im Inland sind die Informationen des Robert Koch-Institutes (RKI) hilfreich.

- Nutzen Sie bei Auslandsreisen die Informationen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und des Auswärtigen Amtes.
- Beratungsdienste, Hotlines von Gesundheitsämtern und des RKI stellen Informationen zur Verfügung.

10. Pandemieplanung aktualisieren

Arbeitgeber:

- Berücksichtigen Sie aktuelle Entwicklungen und Empfehlungen der Gesundheitsbehörden.
- Prüfen Sie regelmäßig, z.B. halbjährlich, ob Ihre Planung noch dem aktuellen Stand entspricht. Passen Sie bei Personalwechsel und Umsetzungen die Namen der Ansprechpartner und Zuständigen an, prüfen Sie, ob die Aufgabenzuweisungen noch stimmen.

Weitere Informationen siehe z. B.:

www.rki.de
www.bbk.bund.de
www.wir-gegen-viren.de
www.bgw-online.de

und bei DGUV, VDBW und VDSI und deren Mitgliedern

Herausgeber:

DGUV
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.
Glinkastraße 40
10117 Berlin
www.dguv.de

In Zusammenarbeit mit:

VDBW
Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V.
Berufsverband deutscher Arbeitsmediziner
Friedrich-Eberle-Straße 4 a
76227 Karlsruhe
www.vdbw.de

VDSI – Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit e.V.
Schiersteiner Straße 39
65187 Wiesbaden
www.vdsi.de

Arbeitsrechtliche Folgen einer Pandemie

Hinweise für die Praxis

28. Januar 2020

Ausgangslage

Zwar hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) nach Auftreten des neuartigen Coronavirus in China und den USA keine „gesundheitliche Notlage von internationaler Tragweite" ausgerufen. Dennoch steigt die Zahl der Infizierten weiter und auch in Deutschland ist die erste Infektion mit dem Virus bestätigt worden.

Eine solche Pandemie kann Auswirkungen auf das Wirtschaftsgeschehen in Deutschland haben. Von ihrer Intensität hängt es ab, wie stark Betriebe im Einzelnen erfasst werden und ob Arbeitsabläufe im gewohnten Umfang sichergestellt bleiben. Ebenso stellt sich die Frage, welche Auswirkungen das Virus für den Einsatz von Arbeitnehmern außerhalb Deutschlands hat.

Die folgenden Ausführungen geben einen Überblick über arbeitsvertragliche Folgen, wenn Arbeitnehmer wegen des Coronavirus nicht beschäftigt werden und über die Auswirkungen auf Entsendungen von Arbeitnehmern in das Ausland. Zudem wird dargestellt, welche Vorbereitungshandlungen getroffen werden können, um innerbetriebliche Folgen möglichst einzugrenzen.

I. Arbeitsverhältnisse in Deutschland

Nach Ausbruch einer neuartigen Virus-Erkrankungswelle stellen sich unterschiedliche arbeitsrechtliche Fragen, die die gegenseitigen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag betreffen.

1. Pflicht zur Arbeitsleistung

Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich nicht berührt. Dem Arbeitnehmer steht kein generelles Zurückbehaltungsrecht zu, weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung z. B. auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöht. Er ist weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen, sowie den Anordnungen der Vorgesetzten Folge zu leisten. Es obliegt dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer in Ausnahmefällen (bei einer unmittelbaren Gefahr für Leben oder Gesundheit) von ihrer Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung zu entbinden.

Ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 Abs.1 BGB kommt für in Deutschland tätige Arbeitnehmer bei der Rückkehr eines Mitarbeiters aus einer gefährdeten Region - einer Region, die von einer Reisewarnung betroffen ist - ebenfalls nicht in Betracht. Der Arbeitgeber kann aber bei erkennbaren Risiken aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht gehalten sein, mögliche Ansteckungen durch zurückkehrende Arbeitnehmer über Aufklärungs- und andere Vorsichtsmaßnahmen zu verhindern.

Auf Wunsch des in Deutschland tätigen Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber diesen ohne Bezahlung freistellen. Der Arbeitgeber ist bei dieser Entscheidung frei.

2. Betriebsrisiko

Sollte der Arbeitgeber im Fall der Erkrankung einer großen Zahl von Arbeitnehmern den Betrieb nicht aufrechterhalten können, trägt er das Betriebsrisiko, soweit Arbeitnehmer arbeitswillig und fähig sind. Folgende Maßnahmen können helfen, um übermäßige Belastungen abzuwehren:

- Der Arbeitgeber kann in Abstimmung mit dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG Kurzarbeit anordnen, um den Betrieb durch Senkung der Personalkosten vorübergehend wirtschaftlich zu entlasten. Sofern kein Betriebsrat vorhanden ist, kommt Kurzarbeit in Frage, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

- Im Falle eines Zulieferstopps aufgrund des Coronavirus ist die Gewährung von Kurzarbeitergeld zu prüfen. Es kann sich um einen Fall der konjunkturellen Kurzarbeit handeln. Voraussetzung zur Gewährung von Kurzarbeit ist insbesondere der erhebliche Arbeitsausfall mit Entgeltausfall i.S.v. § 96 Abs.1 Nr.4 SGB III. Zudem muss der Betrieb alles Mögliche tun, um die Kurzarbeit zu vermeiden. Dies vorausgesetzt, stellt ein Zulieferausfall aufgrund des Virus aber jedenfalls ein unabwendbares Ereignis i.S.v. § 96 Abs.1 Nr.1 SGB III dar.
- Ebenfalls ist der Arbeitgeber in besonderen Situationen, wie z. B. in Notfällen, berechtigt, Überstunden einseitig anzuordnen (BAG, Urteil vom 27.2.1981 – 2 AZR 1162/78). Aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht ist der Arbeitnehmer in diesen Situationen verpflichtet, Arbeiten auch über das arbeitsvertraglich Vereinbarte hinaus zu übernehmen.

  Unter einer „Notlage“ versteht das BAG eine ungewöhnliche Gefährdung der Betriebsanlagen, der Waren oder der Arbeitsplätze. Darüber hinaus hat das BAG auch die Gefährdung der termingerechten Abwicklung eines Auftrags mit den o. g. Folgen als besondere Situation anerkannt. Der Anordnung des Arbeitgebers darf sich der Arbeitnehmer dann nicht verschließen, wenn der Verzug der Abwicklung vom Arbeitgeber nicht verschuldet ist und der Arbeitnehmer bisher Überstunden geleistet hat.
- Um z. B. Ansteckungen zu vermeiden, ist der Arbeitgeber ebenfalls berechtigt, den Arbeitnehmer bei Verdacht einer Erkrankung unter Fortzahlung seiner Vergütung einseitig von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers steht dem nicht entgegen. Der Arbeitgeber ist bei Vorliegen eines sachlichen Grundes berechtigt, den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freizustellen.

3. Arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen

Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat der Arbeitgeber die Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten und ihm möglich und zumutbar sind.

Der Arbeitgeber kommt seiner gesundheitlichen Fürsorgepflicht unter anderem durch die Aufstellung und Durchführung von „Pandemieplänen“ nach.

Die Arbeitnehmer sind nach §§ 15, 16 ArbSchG verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen.

4. Behördliche Maßnahmen

Im Falle des Ausbruchs einer Pandemie kann die zuständige Behörde diverse Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IFSG) treffen. Hervorzuheben sind dabei die Quarantäne und das berufliche Tätigkeitsverbot gemäß §§ 30, 31 IFSG. Die zuständige Behörde kann daneben allgemeine Maßnahmen gemäß § 16 IFSG treffen.

Gemäß § 56 Abs. 1 IFSG erhält derjenige, der als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IFSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit unterliegt oder unterworfen ist und dadurch einen Verdienstausfall erleidet, eine Entschädigung in Geld. Das gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Maßnahmen nicht befolgen können. Regelmäßig dürfte es sich dabei um Maßnahmen der zuständigen Behörde gegenüber Einzelpersonen handeln. Diesen wird von der jeweiligen Behörde aufgegeben, sich z.B. für einen bestimmten Zeitraum in ihrer Wohnung aufzuhalten.

Gemäß § 56 Abs. 5 IFSG hat bei Arbeitnehmern der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für sechs Wochen die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde auszuzahlen. Der Arbeitgeber hat gegen die Behörde einen Erstattungsanspruch gem. § 56 Abs. 5 IFSG. Dieser Antrag ist gem. § 56 Abs. 11 IFSG innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung geltend zu machen. Gem. § 56 Abs. 12 IFSG ist dem Arbeitgeber ein

Vorschuss zu gewähren. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag der betreffenden Einzelperson gewährt.

Nach der Rechtsprechung des BGH kommt ein solcher Entschädigungsanspruch allerdings nur dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer einen Entgeltausfall erleidet. Dies soll nicht der Fall sein, wenn der Arbeitgeber aus anderen gesetzlichen oder vertraglichen Gründen zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet ist (BGH, NJW 1979, 422, 424).

Nach Ansicht des BGH kann ein Beschäftigungsverbot gem. § 31 IFSG ein in der Person des Arbeitnehmers liegendes, unverschuldetes Leistungshindernis nach § 616 BGB darstellen und dementsprechend einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung begründen (BGH, NJW 1979, 422, 423). In diesem Zusammenhang geht der BGH davon aus, dass die Höchstfrist für die Fortzahlung von Entgelt auch im Fall einer Pandemie jedenfalls sechs Wochen beträgt. Die Mindestfrist ist von der Art des Arbeitsverhältnisses abhängig und dürfte bei einem unbefristeten, ungekündigten Arbeitsverhältnis bei ca. einer Arbeitswoche (fünf Werktagen) liegen.

Die Pflicht zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 616 BGB kann durch Einzel- oder Tarifvertrag ausgeschlossen werden. Für den Fall des Vorliegens eines solchen Tarifvertrages lebt die Entschädigungspflicht der jeweils zuständigen Behörde unmittelbar wieder auf. Nur im Ausbildungsverhältnis ist eine solche Abbedingung durch §§ 19, 25 BBiG untersagt.

5. Entgeltfortzahlungsanspruch

Ist der Arbeitnehmer infolge der Krankheit arbeitsunfähig, so hat er Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 3 Abs.1 EFZG. Allerdings kommt ein Entgeltfortzahlungsanspruch nur dann in Betracht, wenn den Arbeitnehmer hinsichtlich der Erkrankung kein Verschulden trifft.

Ein Verschulden kommt u.a. in Betracht, wenn der Mitarbeiter im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers die für die Entstehung der Krankheit erheblichen Umstände im Einzelnen darzulegen. Verletzt der Arbeitnehmer diese Mitwirkungspflichten, so geht dies zu seinen Lasten.

Insoweit ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem privaten Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer daraufhin zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region aufgehalten haben. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.

II. Vorbeugende Maßnahmen

Zur Verhinderung größerer Betriebsstörungen können Vorkehrungen getroffen werden, welche die notwendigen Betriebsabläufe sicher zu stellen helfen.

Es empfiehlt sich, einen „Pandemieplan“ aufzustellen bzw. eine Rahmenbetriebsvereinbarung für den Pandemiefall mit dem Betriebsrat abzuschließen. Solche Planungen stellen sicher, dass das Unternehmen nicht unvorbereitet von einer Pandemie überrascht wird, sondern geeignete Krisenstrategien zur Verfügung hat, die im Falle eines Falles kurzfristig aktiviert werden können. Die Pandemiephasen der WHO können dabei zur Orientierung herangezogen werden. Folgende Regelungen bieten sich an:

- Sachlicher Geltungsbereich: Sämtliche Maßnahmen, die im Zusammenhang mit dem Auftreten einer Pandemie zum Schutz vor Beeinträchtigungen von Leben und Gesundheit der Mitarbeiter erforderlich sind.
- Die Ansteckungsgefahr durch Verhaltensregeln reduzieren: Tragen von Schutzmasken, Tragen von Schutzkleidung, regelmäßiges Desinfizieren der Hände, Wechseln der Kleidung beim Betreten des Betriebes, etc.
- Es sollte vereinbart werden, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern im Falle einer Pandemie auch solche Arbeiten zuweisen darf, die vertraglich nicht geschuldet sind. Insofern kann sein Weisungsrecht in örtlicher, zeitlicher und sachlicher Hinsicht konkretisiert werden (Versetzungen, Überstunden, Vertretungsregeln).

- Anordnung von Heim- bzw. Tele- oder Kurzarbeit.
- Es kann festgelegt werden, in welchem Umfang Arbeitnehmer berechtigt sind, Überstunden abzubauen, unbezahlten Urlaub zu beantragen etc.
- Geltungsdauer: Die Betriebsvereinbarung sollte ab dem Zeitpunkt des behördlich festgestellten Pandemiefalls gelten und solange fortbestehen, bis die Pandemiewarnung aufgehoben wird.

Darüber hinaus bieten sich Informations- und Aufklärungsbroschüren zur allgemeinen Information der Mitarbeiter an. Arbeitgeber sollten stets auf ausreichende Hygienemaßnahmen bei den betrieblichen Abläufen achten. Um das Risiko von Pandemien möglichst gering zu halten, empfiehlt sich eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Gesundheitsbehörden.

III. Arbeitnehmerentsendung

Grundsätzlich bleibt die Arbeitsleistung auch in Territorien möglich, die in nennenswertem Umfang von Ansteckungskrankheiten betroffen sind. Es sind allerdings einige Besonderheiten zu beachten.

1. Zurückbehaltungsrecht

Arbeitnehmern steht im Fall der Entsendung in ausländische Gebiete, in denen das Virus auftritt, grundsätzlich kein Zurückbehaltungsrecht zu. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nach § 273 Abs.1 BGB nur ausnahmsweise, soweit die Leistung 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. Solange keine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt, ist dies regelmäßig nicht der Fall.

Soweit für einzelne Länder oder Regionen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt, können Arbeitnehmer ausnahmsweise berechtigt sein, einer Entsendung in diese Gebiete zu widersprechen. Das Auswärtige Amt spricht Reisewarnungen aus, wenn generell vor Reisen in diese Regionen gewarnt werden muss. Insofern werden auch die dort lebenden Deutschen aufgefordert, das Land zu verlassen.

Hält sich der Arbeitnehmer bereits im Ausland auf, so sind die Ausführungen zu den Arbeitsverhältnissen in Deutschland übertragbar: Dem Arbeitnehmer steht kein generelles Zurückbehaltungsrecht zu. Es obliegt dem Arbeitgeber, einzelne Arbeitnehmer in Ausnahmefällen (bei einer unmittelbaren Gefahr für Leben oder Gesundheit) von ihrer Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung zu entbinden.

Etwas anderes kann im Falle einer Reisewarnung des Auswärtigen Amts gelten. Erstreckt sich die Warnung auf eine Region oder ein Land, in dem der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung erbringt, kann dessen Pflicht zur Arbeitsleistung im Einzelfall nach § 273 Abs.1 BGB entfallen. Dabei kommt es darauf an, ob die arbeitsvertragliche Tätigkeit vom Schutzzweck der Reisewarnung erfasst wird. Dies kann z. B. an Orten mit erhöhtem Reise- und Publikumsverkehr wie Flughäfen und Bahnhöfen angenommen werden. Nur dort ist der Arbeitnehmer den gleichen Gesundheitsgefahren wie im Falle einer Entsendung ausgesetzt und die Leistungserbringung unzumutbar.

Ob für Arbeitnehmer, die sich bereits im Ausland aufhalten, ein Anspruch auf vom Arbeitgeber finanzierte Rückkehr besteht, hängt ebenfalls vom Einzelfall ab. Dabei kommt es z. B. auf die geplante Aufenthaltsdauer des Arbeitnehmers und die Perspektive im Hinblick auf die Ausbreitung der Krankheit in den entsprechenden Regionen an.

Ein bloßer Sicherheitshinweis des Auswärtigen Amtes genügt nicht zur Annahme eines Zurückbehaltungsrechts des Arbeitnehmers nach § 273 Abs.1 BGB. Sicherheitshinweise machen auf länderspezifische Risiken für Reisende und Deutsche im Ausland aufmerksam und enthalten lediglich die Empfehlung von Reisen in diese Regionen Abstand zu nehmen. Dies ist zur Begründung eines Zurückbehaltungsrechts oder eines Anspruchs auf Rückholung nicht ausreichend.

2. Entgeltfortzahlungsanspruch

Der Arbeitnehmer behält seinen vertraglichen Vergütungsanspruch nur, wenn er die Reise berechtigterweise nicht antritt. Der Arbeitgeber kann diesem Arbeitnehmer dann aufgrund seines Direktionsrechts eine andere Arbeit zuweisen.

Hält sich der Arbeitnehmer bereits im Ausland auf und ist infolge der Krankheit arbeitsunfähig, so hat er Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung nach § 3 Abs.1 EFZG, sofern dessen Voraussetzungen erfüllt sind.

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.