



Wissenswertes zur Covid-19-Pandemie

Die Zahl der bestätigten Covid-19-Erkrankungen in Deutschland nimmt drastisch zu; die Auswirkungen und die eingeleiteten Vorsichtsmaßnahmen ergreifen mittlerweile auch die Theater; mehrere Bühnen haben den Spielbetrieb eingestellt oder übertragen – so die Bayerische Staatsoper – Vorstellungen vor leerem Haus per Live-Stream. Hier einige Informationen zur rechtlichen Lage:

*Wie sollen sich Arbeitnehmer*innen verhalten, die Krankheitssymptome an sich feststellen?*

Wer mögliche Anzeichen einer Covid-19-Erkrankung, also insbesondere Atemwegsbeschwerden, Fieber oder sonstige Symptome bei sich wahrnimmt, sollte sich umgehend krank melden, aber keinen Arzt aufsuchen, sondern ihn telefonisch kontaktieren. Aufgrund einer befristeten Regelung dürfen Ärzte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen derzeit im Rahmen einer befristeten Sonderregelung auch auf Grund einer telefonischen Diagnose ausstellen und per Post zusenden. Sofern Sie aufgrund einer arbeitgeberseitigen Anordnung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon ab dem ersten Tag einer Erkrankung vorlegen müssen, sollten Sie den Arzt bitten, diese unmittelbar an den Arbeitgeber zu senden und den Arbeitgeber davon in Kenntnis setzen.

Welche Auswirkungen hat eine behördliche Quarantäne-Anordnung auf das Arbeitsverhältnis?

Sofern Sie, weil Sie mit einer nachweislich infizierten Person Kontakt hatten oder selbst Krankheits-Symptome aufweisen, von der zuständigen Gesundheitsbehörde unter Quarantäne gestellt werden, dürfen Sie Ihren Arbeitsplatz nicht mehr aufsuchen. Eine solche Quarantäne dauert im Falle von Covid-19 in der Regel etwa 14 Tage. Sie hat keinen Einfluss auf den Bestand Ihres Arbeitsverhältnisses und berechtigt den Arbeitgeber nicht zu disziplinarischen Maßnahmen. Gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz erhalten betroffene Arbeitnehmer – und unter gestimmten Voraussetzungen auch Selbständige – eine Entschädigung. Diese entspricht in den ersten 6 Wochen etwa der Netto-Vergütung zzgl. Sozialversicherungs-Beiträgen, danach dem gesetzlichen Krankengeld.

Der Betrieb meines Arbeitgebers wird aufgrund behördlicher Anordnung oder aus freiwilliger Vorsorge geschlossen.

Das Betriebsrisiko liegt in diesen Fällen im Verhältnis zu den Arbeitnehmer*innen beim Arbeitgeber; er muss die Vergütung fortzahlen, solange und soweit Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitskraft anbieten. Inwieweit sich dies auf Sonderhonorare erstreckt, ist fraglich; wir werden das weiter prüfen.



Vorstehendes gilt grundsätzlich auch für Gast-Verträge, sofern darin nicht im Einzelfall wirksam eine abweichende Risikoverteilung vereinbart ist. Dies ist jedoch nur eingeschränkt möglich und bedarf einer gesonderten Prüfung.

Darf der Arbeitgeber Beschäftigten verbieten, besonders gefährdete Gebiete oder Orte aufzusuchen?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber kein Recht, Anordnungen zum Verhalten von Arbeitnehmer*innen in ihrer Freizeit zu erlassen. Zum Schutz der übrigen Beschäftigten kann er jedoch berechtigt, u. U. sogar verpflichtet sein, Beschäftigte, die sich einem erhöhten Risiko ausgesetzt haben, vom Betrieb fernzuhalten, bis diese nachweisen, dass sie nicht infiziert sind. In diesem Fall entfällt der Vergütungsanspruch jedenfalls dann, wenn der/die Arbeitnehmer*in diese Situation mutwillig herbeigeführt hat. Wer in einem solchen Fall die Kosten eines arbeitgeberseitig angeordneten Tests zu tragen hat, ist unklar. Dies ist im Einzelfall aufgrund der konkreten Umstände zu entscheiden.

Wie ist die Situation, wenn Beschäftigte im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit in eine der vorstehend beschriebenen Risiko-Situationen geraten sind?

Auch dann darf der Arbeitgeber das Betreten des Betriebes verhindern; er bleibt jedoch zur Zahlung der Vergütung verpflichtet und muss u. U. auch die Kosten eines Tests tragen.

Dürfen Beschäftigte zu Hause bleiben, um wegen Schließung von Schulen oder Kinderbetreuungseinrichtungen die Betreuung ihrer Kinder sicherzustellen?

So wie das Betriebsrisiko beim Arbeitgeber liegt, liegt das Kinderbetreuungsrisiko grundsätzlich bei den Arbeitnehmer*innen. Wenn jedoch eine Kinderbetreuung unerlässlich, aber anderweitig auch bei größtem Bemühen nicht zu gewährleisten ist, wird die Abwesenheit eines Elternteils keine disziplinarischen Maßnahmen rechtfertigen. Der Arbeitgeber kann jedoch u. U. die Vergütung anteilig kürzen. Es erscheint jedoch sinnvoll, hier eine einvernehmliche Lösung, ggf. unter Einbeziehung bestehender Freizeitansprüche, zu suchen.

Dürfen Beschäftigte aus Sorge vor Ansteckungsgefahr am Arbeitsplatz der Arbeit fernbleiben?

Solange nicht eine behördliche Maßnahme zur Niederlegung der Arbeit angeordnet wird oder an Ihrem Arbeitsplatz eine nachgewiesene konkrete Gefährdung, etwa durch nachweislich infizierte Kolleg*innen, mit denen Sie bei Ihrer Arbeitsleistung in Kontakt kämen, besteht, bleiben Sie rechtlich dazu verpflichtet, Ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Die rein vorsorgliche Verweigerung kann arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung nach sich ziehen. Dies kann gerade in einem Theaterbetrieb, in dem enger körperlicher Kontakt sowie ungewolltes, aber unvermeidbares Spucken, etwa beim Singen,



schwer zu umgehen sind, problematisch erscheinen. Hier kann wiederum die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu einem anderen Ergebnis führen, wenn sich die allgemeine Gefährdungssituation verschärfen sollte oder besondere Umstände, wie etwa eine Vorerkrankung, die eine Ansteckung im Einzelfall als besonders gefährlich oder gravierend erscheinen lassen, das Risiko als unzumutbar erscheinen lassen. Hier ist jedoch äußerste Vorsicht angeraten; auf eine einvernehmliche Lösung, ggf. unter Einbeziehung des für den Gesundheitsschutz mitverantwortlichen Betriebs- bzw. Personalrats sollte hingewirkt werden.

Die vorstehenden Einschätzungen und Hinweise beruhen auf den Erkenntnissen zum Zeitpunkt ihrer Erstellung; sie sind kursorisch und allgemein und ggf. im Einzelfall zu überprüfen und zu präzisieren. Hierfür steht unseren Mitgliedern die Rechtsberatung der VdO zur Verfügung.