

Coronavirus: Maßnahmen zum Gesundheitsschutz im Betrieb

Welche Maßnahmen sind in den betrieblichen Räumlichkeiten zu treffen?

Unabhängig von behördlichen Anordnungen hat der Arbeitgeber eigenständige Pflichten zum Gesundheitsschutz aus dem Arbeitsschutzgesetz, speziellen Schutzgesetzen und der Fürsorgepflicht aus dem Arbeitsverhältnis. Insbesondere hat der Arbeitgeber nach § 618 Abs. 1 BGB die allgemeine Pflicht, Schutzmaßnahmen zur Vermeidung von Gefahren für Leben und Gesundheit zu ergreifen.

Diese Pflichten richten sich nach den Umständen des Betriebes und den aktuellen Risikobewertungen der Behörden und beinhalten regelmäßig die folgenden Maßnahmen:

- häufige Reinigung und Desinfektion von Stellen, die typischerweise besondere Keimquellen sind (z.B. Tür- und Fenstergriffe, Wasserhähne, Fahrstuhlknöpfe, Küchenschubladen),
- Bereitstellung von ausreichend Desinfektionsmittel/Seife sowie ggf. weiterer Schutzausrüstung wie Handschuhen und Masken,
- Sicherstellung von ausreichend Abstand zwischen physischen Arbeitsstationen,
- Aushänge mit Informationen insbesondere zum Händewaschen nach WHO-Empfehlung.

Wann muss Mitarbeitern der Zugang zum Betrieb verwehrt werden?

Die erforderlichen Maßnahmen können auch die Pflicht beinhalten, Mitarbeitern den Zugang zum Betrieb zu verwehren. Dies wird in der Regel dann anzunehmen sein, wenn ein Mitarbeiter bekanntermaßen infiziert ist, die Symptome der Corona-virus-Erkrankung zeigt oder ein besonderes Risiko besteht, etwa weil sich der Mitarbeiter in den letzten 14 Tagen in einem ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten hat oder nachweislich Kontakt zu einer bekanntermaßen infizierten Person hatte.

Falls eine bekanntermaßen infizierte Person sich zuletzt in den betrieblichen Räumlichkeiten aufgehalten hat, wird regelmäßig all denjenigen Mitarbeitern der Zutritt zu verwehren sein, die dadurch einem deutlich erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt waren (insbesondere bei physischer Nähe der Arbeitsstationen oder Zusammentreffen, bei denen ein Mindestabstand von 1,5 m nicht gesichert war).

In welchen Fällen droht eine Betriebschließung?

Eine Pflicht zur Betriebschließung zum Gesundheitsschutz kann aus einer behördlichen Anordnung, je nach den Umständen des Einzelfalls allerdings auch aus den gesetzlichen Schutzpflichten des Arbeitgebers folgen. Dies dürfte in Betracht kommen, wenn nachgewiesene Infektionsfälle das Infektionsrisiko für den gesamten Betrieb in einer nicht mehr ohne Weiteres beherrschbaren Weise erhöhen, etwa aufgrund einer Mehrzahl von Infektionsfällen über etliche Betriebsabteilungen hinweg.

In diesem Fall sollte aktiv mit dem Gesundheitsamt abgestimmt werden, welche Dauer und weiteren Modalitäten für die Betriebschließung einzuplanen sind. In finanzieller Hinsicht stehen dem Arbeitgeber bei behördlich angeordneten Betriebschließungen Entschädigungsansprüche zu.

Wie ist bei konkretem Verdacht auf eine Infektion eines Mitarbeiters vorzugehen?

In diesem Fall hat der Arbeitgeber dem Mitarbeiter den Zutritt zum Betrieb zu verwehren. Der Arbeitgeber hat dann grundsätzlich das Recht, den Mitarbeiter einseitig von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung bezahlt freizustellen, bis der Mitarbeiter ggf. einen geeigneten Nachweis dafür erbringt, nicht am Coronavirus erkrankt zu sein.

Sofern der Mitarbeiter seine Tätigkeit an sich auch aus dem Home Office erbringen kann, kann der Arbeitgeber dies verlangen, sofern hierfür eine ausreichende arbeitsrechtliche Grundlage besteht.

Wie ist bei einer bestätigten Infektion eines Mitarbeiters vorzugehen?

In diesem Fall ist der Mitarbeiter als krankheitsbedingt arbeitsunfähig zu führen und nicht mehr in den Betrieb zu lassen. Sofern der Mitarbeiter zuletzt mit weiteren Mitarbeitern Kontakt hatte und/oder sich im Betrieb aufgehalten hat, hat der Arbeitgeber die Pflicht, die hieraus entstehenden Infektionsrisiken zu bewerten und ggf. entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen. Dies kann ein vorübergehendes Betretungsverbot sowie die Pflicht zur Intensivreinigung/Desinfektion möglicherweise mit Keimen kontaminierter Räumlichkeiten beinhalten. Die Einzelheiten hierzu sollten mit dem Gesundheitsamt abgestimmt werden.

Muss der Arbeitgeber den Gesundheitszustand von Mitarbeitern überprüfen?

Ohne Anhaltspunkte besteht keine Pflicht für den Arbeitgeber, Erkenntnisse über den Gesundheitszustand seiner Mitarbeiter zu gewinnen. Das Recht des Arbeitgebers, Mitarbeiter über ihren Gesundheitszustand zu befragen, ist ohnehin eingeschränkt. Der Arbeitgeber kann allerdings fragen, ob Umstände für ein besonderes Infektionsrisiko vorliegen (bspw. Aufenthalt in Risikogebiet).

Die Teilnahme eines Mitarbeiters an betriebsärztlichen Untersuchungen ist grundsätzlich freiwillig. Nur auf freiwilliger Basis sollten auch etwaige präventive Fiebermessungen vor dem Einlass auf das Betriebsgelände erfolgen.

Welche Regeln sind für das Verhalten der Mitarbeiter im Betrieb aufzustellen?

Im Rahmen seiner Schutzpflichten muss der Arbeitgeber die Mitarbeiter in angemessenem Maße über bestehende Gesundheitsrisiken und diesbezügliche Maßnahmen informieren. Dies beinhaltet die Aufklärung über Hygiene-Standards (Händewaschen nach WHO-Empfehlung) und Verhaltensweisen in der Zusammenarbeit mit Kollegen und Externen (z.B. kein Händeschütteln, Wahrung des Mindestabstands von 1,5 m sowie Minimierung von Zusammentreffen in größeren Gruppen).

Welche Termine und Reisen müssen zwingend abgesagt werden?

Bei der Beantwortung dieser Frage sind auch die jeweils geltenden einschlägigen behördlichen Anordnungen und Empfehlungen mit einzubeziehen.

In Phasen einer allgemein empfohlenen Kontaktvermeidung ist der Arbeitgeber verpflichtet, Infektionsrisiken durch Termine oder Reisen weitmöglich zu vermeiden. Je höher das Risiko ist (bspw. sofern eine Reise in ein Risikogebiet stattfinden soll, ein Ge-

schäftstermin nicht den Mindestabstand von 1,5 m zwischen Personen wahren kann oder der Mitarbeiter bekanntermaßen einer Risikogruppe angehört), desto höhere Anforderungen sind an die Unaufschiebbarkeit und Wichtigkeit in der Sache des Termins oder der Reise zu stellen.

Sofern ein Termin oder eine Reise danach stattfinden kann, ist der Arbeitgeber zu allen über die allgemeinen Schutzpflichten hinausgehenden ihm zumutbaren Maßnahmen verpflichtet, um Risiken weitmöglich zu mindern (bspw. Neueinrichtung von Räumen oder Beschaffung von Masken).

Welche Pflichten bestehen gegenüber dem Gesundheitsamt?

Es gibt keine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, das Gesundheitsamt über den Verdacht einer Infektion oder eine nachgewiesene Infektion eines Mitarbeiters zu informieren. Meldepflichten werden durch das Infektionsschutzgesetz nur den diagnostizierenden oder behandelnden Ärzten (und Leitern bestimmter Einrichtungen, wie Altersheimen, JVsAs, etc.) auferlegt. Ohne Anfrage einer Behörde bei dem Arbeitgeber wäre die Übermittlung von Mitarbeiternamen im Übrigen auch datenschutzrechtlich regelmäßig unzulässig.

Auf der Basis von nachgewiesenen Infektionen kann das Gesundheitsamt Anordnungen im Hinblick auf den Betrieb treffen, die auch eine vollständige Betriebsschließung beinhalten können. Gegen eine solche Anordnung kann Widerspruch eingelegt bzw. Klage erhoben werden. Dieses Vorgehen hat allerdings keine aufschiebende Wirkung, sodass die Anordnung zunächst zu befolgen ist.

Welche Pflichten bestehen gegenüber dem Betriebsrat?

Der Betriebsrat hat im Zusammenhang mit dem betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz ein echtes Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG), weitere Zuständigkeiten (etwa aus § 88 Abs. 1 BetrVG) und umfassende Informationsrechte (§ 80 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 BetrVG). Unabhängig hiervon ist eine enge Abstimmung mit dem Betriebsrat regelmäßig empfehlenswert, damit die Maßnahmen von beiden Betriebsparteien mitgetragen, aktiv in die Belegschaft kommuniziert und letztlich effektiv umgesetzt werden.



Hendrik Kornbichler
Partner, München
T +49 89 2901 2190
hendrik.kornbichler@hoganlovells.com



Philipp Lammers
Senior Associate, München
T +49 89 2901 2511
philipp.lammers@hoganlovells.com