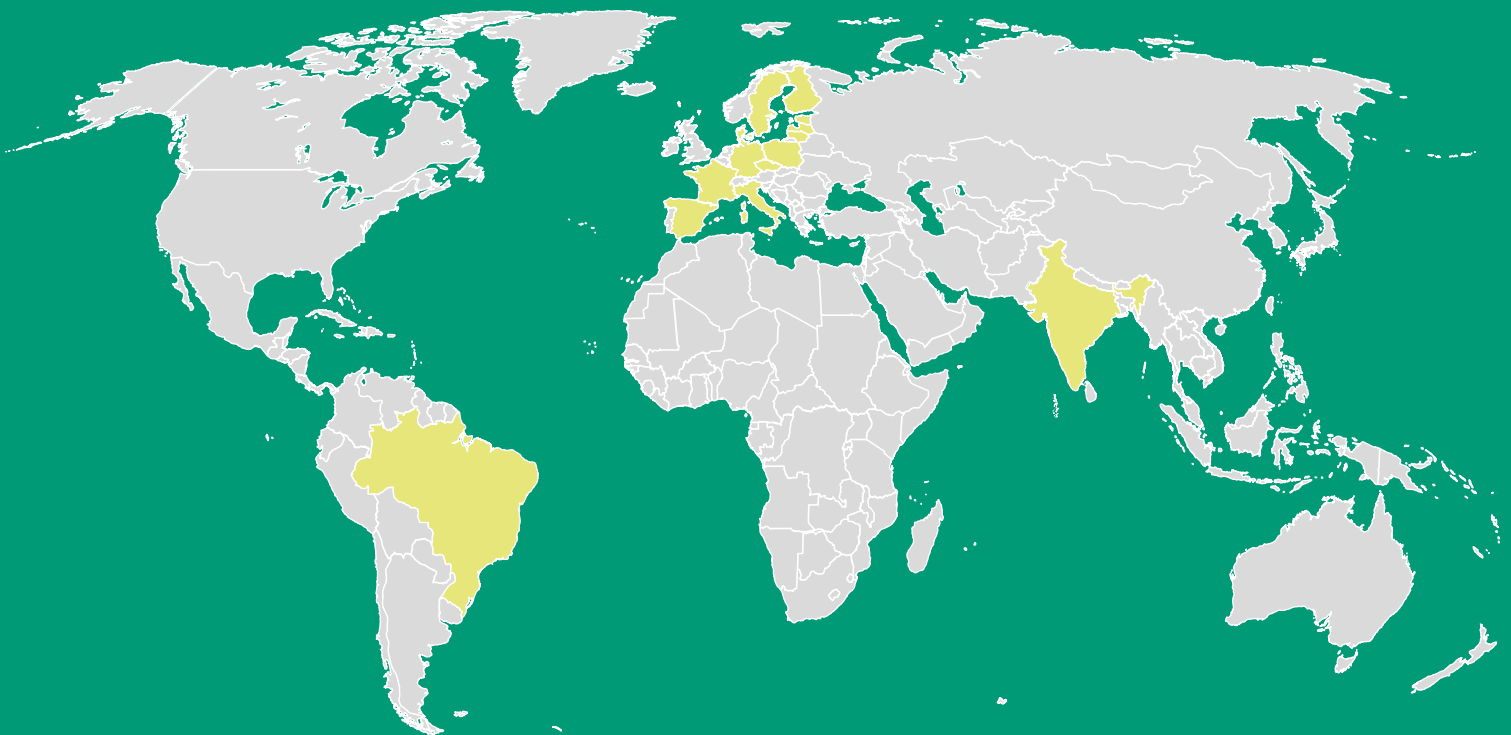


Rödl & Partner

MODERNE ARBEITS- WELT TRIFFT AUF CORONA

Ein Überblick in ausgewählten Ländern

Stand 13.03.2020



Inhalt

1. Editorial	3
2. Deutschland	4
3. Dänemark	8
4. Finnland	13
5. Frankreich	18
6. Indien	23
7. Italien	28
8. Spanien	34
9. Tschechien	39
10. Polen	44
11. Estland	50
12. Lettland	55
13. Litauen	60
14. Schweden	66
15. Brasilien	71



Dr. Michael S. Braun
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

rasant breitet sich aktuell der Coronavirus (Covid-19) weltweit aus: bereits heute, nur etwas mehr als drei Monate nach dem Ausbruch Ende 2019 im chinesischen Wuhan, sind mehr als 159 Länder bzw. Territorien auf allen Kontinenten der Welt betroffen. Die Zahl der Todesopfer steigt täglich, die Weltgesundheitsorganisation rief bereits etwa einen Monat nach dem Ausbruch die internationale Gesundheitsnotlage aus. Angesichts der rasanten Verbreitung sind Unternehmen und Regierungen derzeit gleichermaßen verunsichert und sehen sich teils zu drastischen Maßnahmen veranlasst. So hat beispielsweise Italien jüngst faktisch die gesamte Bevölkerung in Quarantäne gestellt.

So schlimm die rasche Verbreitung des Virus auch ist, zeigt sie doch auch eindrucksvoll, wie international unsere globalisierte Welt wirtschaftlich wie privat geworden ist. Wir glauben daher, dass Unternehmen die Fragestellungen in der modernen Arbeitswelt im Zusammenhang mit dieser Epidemie auch international beantworten müssen!

Wir als Praxisgruppe Arbeitsrecht haben dies verstanden und empfehlen Ihnen als Geschäftsleitung eines international agierenden Unternehmens die

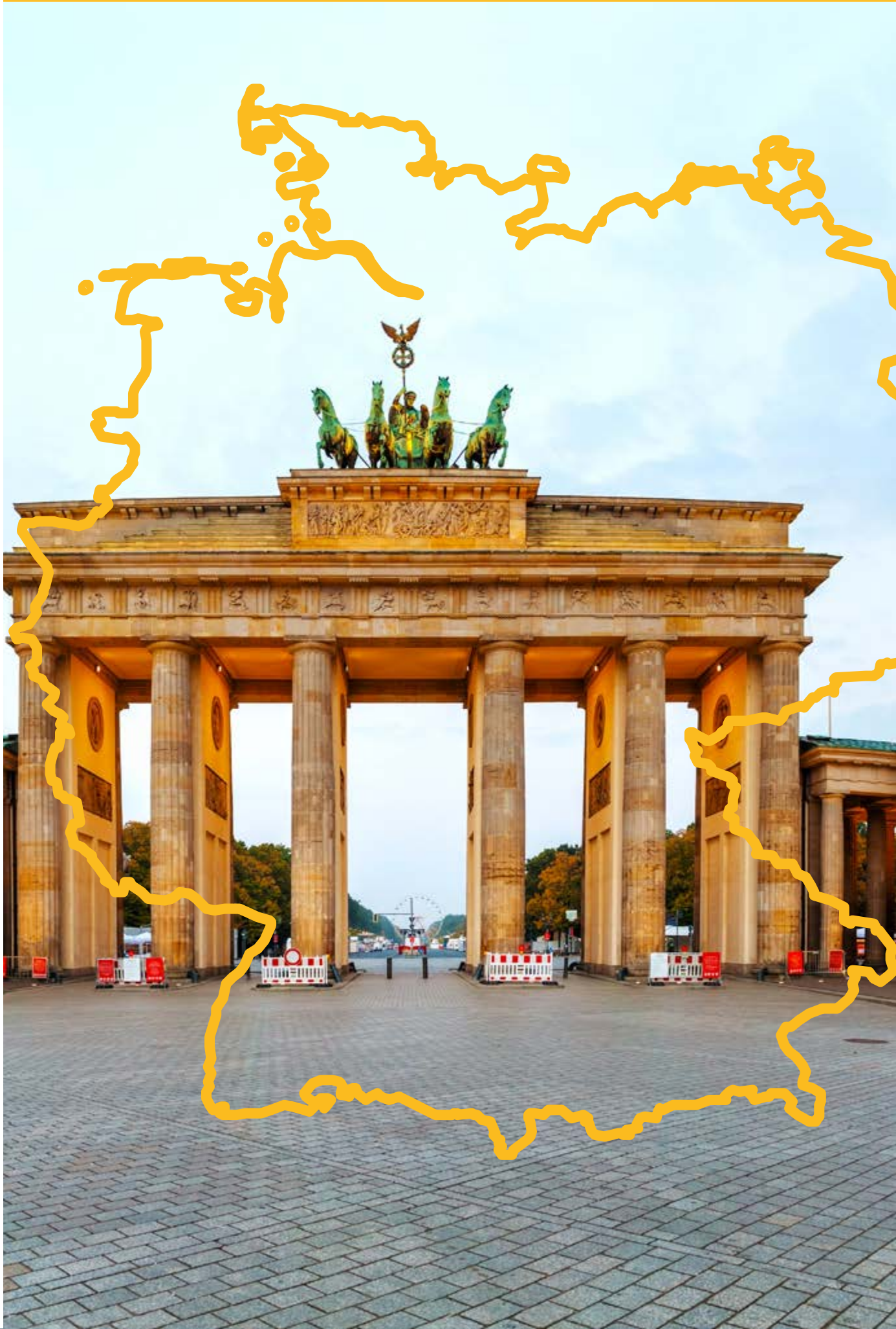
Entwicklung einer global möglichst einheitlichen Strategie und die Steuerung der daraus abgeleiteten Maßnahmen aus Deutschland heraus unter Berücksichtigung der lokalen Bedürfnisse und juristischen Gegebenheiten Ihrer Auslandsgesellschaften.

Um dies zu verwirklichen haben wir Ihnen die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragestellungen und deren Lösungen in ausgewählten Ländern bereitgestellt. Darin werden Ihnen unter anderem Fragen zum Leistungsverweigerungsrecht der Arbeitnehmer, zu angeordneten Dienstreisen in Risikogebiete, zum Anspruch auf Home Office, zur Entgeltfortzahlung im Falle einer vorübergehenden Betriebsschließung, und vieles mehr im internationalen Vergleich beantwortet.

Wir schaffen Ihnen internationale Transparenz der Rechtslage und damit Ihre Entscheidungsgrundlage zum Umgang mit dem Virus. Für ergänzende Fragen und Antworten aus weiteren Ländern sprechen Sie uns gerne an!

Ihr
Dr. Michael S. Braun
Praxisgruppenleiter
Arbeitsrecht

2. DEUTSCHLAND



2. DEUTSCHLAND

2.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Der Umstand, dass Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht, berechtigt Arbeitnehmer nicht, ohne eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, eine behördliche Anordnung oder ohne Abstimmung mit dem Arbeitgeber von der Arbeit fernzubleiben. Ein solches eigenmächtiges Fernbleiben stellt sogar eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers dar, mit der Folge, dass gegen den Arbeitnehmer eine Abmahnung und im Wiederholungsfalle sogar eine Kündigung ausgesprochen werden kann.

2.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Da eine angeordnete Dienstreise immer billigem Ermessen entsprechen muss, kann die Anordnung einer solchen in ein Risikogebiet unverhältnismäßig sein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Auswärtige Amt für ein bestimmtes Land oder eine bestimmte Region eine Reisewarnung herausgegeben hat. Dies gilt auch im Falle von Corona. In solchen Fällen können Arbeitnehmer den Antritt der angeordneten Reise verweigern.

2.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Es gibt für Arbeitnehmer in Deutschland keinen allgemeinen Anspruch auf Home Office, sofern ein solcher Anspruch nicht arbeitsvertraglich oder kollektivrechtlich vereinbart ist. Hieran ändert sich auch durch Corona nichts. Für den Fall, dass dem Arbeitnehmer die Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten im Betrieb des Arbeitgebers aber nicht mehr möglich sein sollte, ist zu überlegen, ob nicht nachträglich und für eine vorübergehende Zeit eine entsprechende Home Office Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer getroffen wird, sofern auch alle anderen Voraussetzungen eines Home Office Arbeitsplatzes eingehalten werden können.

2.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Der Arbeitnehmer trägt grundsätzlich das Risiko seines Arbeitsweges, mit anderen Worten das sogenannte Wegerisiko. Das heißt der Arbeitnehmer muss dafür sorgen, dass er rechtzeitig von seinem Zuhause zum Betrieb gelangt. Ansonsten ist der Arbeitgeber berechtigt, den Lohn für die nicht gearbeitete Zeit einzubehalten.

2. DEUTSCHLAND

2.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Grundsätzlich entbindet dies den Arbeitnehmer nicht von seiner Arbeitspflicht. Es muss sich also um eine anderweitige Betreuung des Kindes gekümmert werden. Dementsprechend sollte mit dem Arbeitgeber geklärt werden, ob Überstunden abgebaut oder Urlaub genommen werden kann. Auch eine Tätigkeit im Home Office kann natürlich in Betracht kommen, wenn ein Home Office Arbeitsplatz vorhanden ist oder eingerichtet wird. Eine Fortzahlung der Vergütung nach § 616 BGB kommt im vorliegenden Fall nicht in Betracht, denn der Grund der Verhinderung liegt nicht „in der Person des Arbeitnehmers“. Zudem können Arbeitgeber den § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausschließen, was häufig der Fall sein wird.

2.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Der Arbeitgeber sollte die Mitarbeiter informiert halten, Dienstreisen in gefährdete Gebiete verschieben bzw. absagen, die Mitarbeiter auffordern, mitzuteilen, wenn sie innerhalb von 14 Tagen Kontakt mit potentiell gefährdeten Personen hatten. Zudem sollte der Arbeitgeber auf besondere Hygiene am Arbeitsplatz achten, sowie den Mitarbeitern angepasste Umgangsformen (kein Händeschütteln) anweisen. In größeren Betrieben kann auch der Betriebsarzt mit Rat und Tat zur Seite stehen.

2.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Unter Umständen kann Kurzarbeit angeordnet werden. Hierzu hat die Bundesregierung ein entsprechendes [Notfallpaket](#) entwickelt, das ab April 2020 unter anderem Erleichterungen beim [Kurzarbeitergeld](#) vorsieht, dies gilt auch rückwirkend für März. Zudem bestehen unter gewissen Umständen Erstattungsmöglichkeiten nach dem Infektionsschutzgesetz, wenn Mitarbeiter Quarantänemaßnahmen ausgesetzt sind. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich dabei in den ersten sechs Wochen nach dem Verdienstausfall, ab der siebten Woche wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt, § 56 Abs. 2 IfSG. Der Arbeitgeber zahlt die Entschädigung für das zuständige Gesundheitsamt aus und erhält, sofern er bei der zuständigen Behörde innerhalb von drei Monaten einen entsprechenden Antrag stellt und der Arbeitgeber nicht aufgrund individualvertraglicher, kollektiver oder gesetzlicher Rechtsgrundlage zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, die ausgezahlten Beträge von der zuständigen Behörde erstattet, § 56 Abs. 5 IfSG. Der BGH sieht im Fall eines angeordneten beruflichen Tätigkeitsverbots nach § 31 IfSG einen vorübergehenden und persönlichen Verhinderungsgrund, der nach § 616 BGB den Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Will sich der Arbeitgeber dieser Form der Entgeltfortzahlung verwehren, muss er § 616 BGB abbedingen. Die Behörde ist dann wieder zur Entschädigungsleistung verpflichtet.

2. DEUTSCHLAND

2.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

Es sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten, beispielsweise in Bezug auf die Ordnung im Betrieb, die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit und in Bezug auf Regelungen zum Arbeitsschutz. Muss der Betrieb aufgrund gesetzlicher Regelung/behördlicher Anordnung handeln, bestehen keine Mitbestimmungsrechte. Es gilt hier der konkrete Einzelfall.

2.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Auch im Falle einer vorübergehenden Betriebsschließung ist der Arbeitgeber weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet. Vorübergehende Betriebsschließungen unterfallen grundsätzlich dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers, § 615 BGB. Arbeitnehmern steht also, auch wenn Sie nicht arbeiten können, ein Entgeltfortzahlungsanspruch zu. Voraussetzung für die Entgeltfortzahlung ist, dass die Arbeitnehmer grundsätzlich arbeitsfähig und arbeitsbereit sind.

2.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall. Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

In durch das Gesundheitsamt angeordneten Quarantänefällen erhalten Personen, die aufgrund des Infektionsschutzgesetzes isoliert werden, eine Entschädigung gemäß § 56 IfSG. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich dabei in den ersten sechs Wochen nach dem Verdienstausfall, ab der siebten Woche wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt, § 56 Abs. 2 IfSG. Der Arbeitgeber zahlt die Entschädigung für das zuständige Gesundheitsamt aus und erhält, sofern er bei der zuständigen Behörde innerhalb von drei Monaten einen entsprechenden Antrag stellt und der Arbeitgeber nicht aufgrund individualvertraglicher, kollektiver oder gesetzlicher Rechtsgrundlage zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, die ausgezahlten Beträge von der zuständigen Behörde erstattet, § 56 Abs. 5 IfSG. Der BGH sieht im Fall eines angeordneten beruflichen Tätigkeitsverbots nach § 31 IfSG einen vorübergehenden und persönlichen Verhinderungsgrund, der nach § 616 BGB den Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Will sich der Arbeitgeber dieser Form der Entgeltfortzahlung verwehren, muss er § 616 BGB abbedingen. Die Behörde ist dann wieder zur Entschädigungsleistung verpflichtet.



Ihr Ansprechpartner

Dr. Michael S. Braun, Hof

+49 (9281) 6072 70

michael.braun@roedl.com

3. DÄNEMARK





3. DÄNEMARK

3.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Nein. Mitarbeiter müssen zum Dienst erscheinen, wenn sie selbst gesund sind. Sie dürfen nicht vom Dienst fernbleiben aus genereller und nicht konkret begründeter Furcht vor einem Ansteckungsrisiko.

Das dänische Gesundheitsamt hat am 3. März 2020 mitgeteilt, dass man alle Personen, die sich in besonderen Risikogebieten aufgehalten haben, dazu auffordert, bis zu 14 Tage zuhause zu bleiben ab dem Tag, an dem sie diese Gebiete verlassen haben.

Diese besonderen Gebiete betreffen:

- China: das gesamte Land, ausgenommen Taiwan, Hong Kong und Macau
- Südkorea: Provinz Gyeongbuk und Stadt Daegu
- Iran: das gesamte Land
- Italien: Regionen Emilia-Romagna, Lombardi, Piemonte und Veneto

Die Liste der besonderen Risikogebiete wird täglich vom dänischen Staatlichen Serum Institut und dem dänischen Gesundheitsamt aktualisiert und kann auf der [Informationsseite des Gesundheitsamts über Covid-19](#) eingesehen werden.

3.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Ja. Dienstreisen in die vom dänischen Außenministerium definierten Risikogebiete dürfen verweigert werden, ohne dass dies arbeitsrechtliche Konsequenzen hat. Dies gilt für die Länder, bei denen die zuständigen dänischen Behörden oder Behörden des betreffenden Landes von einer Einreise gänzlich abgeraten haben. Dies gilt auch für Dienstreisen in Länder, für die die zuständigen Behörden von allen nicht notwendigen Reisen abgeraten haben.

Betrifft die Dienstreise ein Land außerhalb der erklärten besonderen Risikogebiete, für das die Behörden eine besondere Vorsicht empfehlen, kann die Dienstreise grundsätzlich nicht verweigert werden. Für diese Länder sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam vereinbaren, ob die Dienstreise zwingend notwendig ist und falls ja, welche Vorsichtsmaßnahmen der Arbeitnehmer ggf. treffen soll.

3.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Ein Mitarbeiter kann nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers im Home Office arbeiten und hat auch keinen generellen Anspruch darauf, dass ein Heimarbeitsplatz eingerichtet wird.

Als Teil seines Weisungsrechts kann der Arbeitgeber Home Office anordnen. Er muss dann dafür sorgen, dass dem Mitarbeiter ein entsprechend ausgestatteter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Wurde der Mitarbeiter von einem Arzt zur Quarantäne aufgefordert oder gehört er zu der Gruppe, die nach Aufforderung des Gesundheitsamts bis zu 14 Tage zuhause bleiben müssen, gilt dies als entschuldigtes Fehlen im arbeitsrechtlichen Sinn. Kann kein Heimarbeitsplatz eingerichtet werden oder kann der Dienst nicht in Heimarbeit verrichtet werden, hat der Mitarbeiter trotzdem einen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

3. DÄNEMARK

3.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Ja. Der Arbeitnehmer trägt selbst die Verantwortung dafür, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen.

3.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Bleiben Schulen oder Kindergärten geschlossen, liegt kein Fall entschuldigter Abwesenheit vom Dienst vor. Es liegt in der Verantwortung des Mitarbeiters, die Betreuung seiner Kinder auf andere Weise zu gewährleisten. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können zum Beispiel vereinbaren, dass der Mitarbeiter im Home Office arbeitet, Überstunden abbaut oder Urlaub nimmt. Eine kurzfristige, einseitige Anordnung von Urlaub durch Arbeitgeber ist nicht möglich, da dies nur mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat im Voraus erfolgen kann.

3.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Die dänischen Arbeitsschutzregelungen enthalten keine spezifischen Regeln für den Fall, dass eine internationale Ansteckungsgefahr Arbeitsplätze beeinträchtigen kann. Die generellen Regelungen sehen jedoch vor, dass der Arbeitgeber immer dafür sorgen muss, das Ansteckungsrisiko unter Mitarbeitern zu minimieren bzw. zu begrenzen.

Arbeitgeber sind aufgefordert, den Empfehlungen des Gesundheitsamts und der zuständigen Behörden bezüglich Quarantäne und sonstiger Vorsichtsmaßnahmen zu folgen. Darüber hinaus sollten Arbeitgeber ihre Mitarbeiter über interne Kommunikationskanäle laufend informieren, wie sie sich verhalten sollen und welche Maßnahmen der Arbeitgeber eventuell anordnen wird.

Mitarbeiter müssen vom Arbeitgeber angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen.



3. DÄNEMARK

3.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Arbeitgeber können bestmögliche Voraussetzungen dafür schaffen, dass der Mitarbeiter vom Home Office arbeiten kann und so die verlorene Arbeit reduzieren – sofern dies nach Art der Arbeit möglich ist.

Dem deutschen Kurzarbeitergeld vergleichbare Regelungen gibt es in Dänemark nicht. Einige Arbeitgeber haben Versicherungen, die unter bestimmten Voraussetzungen auch Produktionsausfälle decken.

Darüber hinaus sollten Arbeitgeber Lieferverträge darauf überprüfen, ob und ggf. wie unverschuldete Produktionsausfälle oder Fälle von höherer Gewalt geregelt sind.

3.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

Nein. Ein dem deutschen Betriebsrat vergleichbares Gremium mit ähnlich weitgehenden Informations- und Einflussrechten gibt es im dänischen Arbeitsrecht nicht.

Ist das betroffene dänische Unternehmen tarifgebunden, sollte die Gewerkschaft über den Vertrauensmann in angemessenem Umfang einbezogen werden.

Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern haben einen Sicherheitsbeauftragten bzw. eine Sicherheitsorganisation, die sich um die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz kümmern. Diese Gremien haben keine ausdrücklichen Mitbestimmungsrechte, sollten aber bei der Planung von betriebsinternen Vorsichtsmaßnahmen informiert und einbezogen werden.

3.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Ja. Wird eine Betriebsschließung behördlich oder durch den Arbeitgeber angeordnet, haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

3.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall. Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Wird ein Mitarbeiter aufgrund der Anordnung einer Behörde oder seines Arztes in Quarantäne geschickt, gelten dieselben Regeln wie im Krankheitsfall. Es liegt ein entschuldigtes Fehlen vom Dienst vor, und der Mitarbeiter hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber. Die Höhe der Entgeltfortzahlung hängt vom Status des Mitarbeiters ab. Angestellte nach dem Angestelltengesetz haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung in voller Höhe. Für Mitarbeiter, die dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages unterfallen, ergibt sich die Höhe des Entgeltanspruchs aus dem jeweiligen Tarifvertrag. Gewerbliche Mitarbeiter haben beispielsweise einen Anspruch auf Krankenlohn.

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Erstattung dieser Lohn- und Gehaltskosten. Erst nach 30 Tagen krankheitsbedingter Abwesenheit hat er Arbeitgeber einen Anspruch auf Erstattung der Lohnkosten in Höhe des staatlichen Tagegeldsatzes von der Kommune am Wohnsitz des Mitarbeiters.

§ 27 des dänischen Epidemiegesetzes sieht einen Entschädigungsanspruch bei Maßnahmen vor, die nach dem Gesetz auferlegt wurden. Hierfür muss ein Schaden bzw. wirtschaftlicher Verlust dokumentiert werden. Voraussetzung für die Anwendung dieser Regelung ist jedoch, dass Maßnahmen nach Kapitel 3 des Epidemiegesetzes eingeleitet wurden, z. B. die Anordnung von Krankenhauseinweisung, Behandlung, Isolation oder Absperrung eines Gebietes. Es reicht daher nicht aus, dass eine behördliche Anordnung ausgestellt wurde. Diese muss darüber hinaus auch auf das Epidemiegesetz gestützt sein, um eine Entschädigung auszulösen. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Informationen (9. März 2020) sind solche Anordnungen noch nicht erlassen worden.



Ihre Ansprechpartnerin

Alexandra Huber, Kopenhagen

+45 (4445) 5000

alexandra.huber@roedl.com

4. FINNLAND



4. FINNLAND

4.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Laut dem Arbeitsvertragsgesetz Kapitel 2, § 3 muss sich der Arbeitgeber um die Betriebssicherheit kümmern. Laut dem Betriebssicherheitsgesetz § 23 kann der Arbeitnehmer die Ausübung seiner Arbeitsaufgaben verweigern, wenn die Arbeit ein ernstes Risiko für das Leben oder die Gesundheit des Arbeitnehmers oder anderer Arbeitnehmer darstellt. Über die Verweigerung muss der Arbeitgeber schnellstmöglich informiert werden. Das Recht, die Arbeitsaufgaben zu verweigern, bleibt in Kraft bis der Arbeitgeber die Gefahren beseitigt hat oder auf andere Weise sichergestellt hat, dass die Arbeitsaufgaben sicher ausgeführt werden können.

Die Verweigerung der Arbeitsaufgaben darf nur in dem Umfang erfolgen, der für die Sicherheit und Gesundheit notwendig ist. Mitarbeiter dürfen aus genereller und nicht konkret begründeter Furcht vor einem Ansteckungsrisiko nicht vom Dienst fernbleiben.

4.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Wie oben beschrieben, kann der Arbeitnehmer laut dem Betriebssicherheitsgesetz § 23 die Ausübung seiner Arbeitsaufgaben verweigern, wenn die Arbeit ein ernstes Risiko für das Leben oder die Gesundheit des Arbeitnehmers oder anderer Arbeitnehmer darstellt.

Es ist empfehlenswert den [aktuellen Reiseangaben des Außenministeriums](#) zu folgen.

Betrifft die Dienstreise ein Land außerhalb der erklärten besonderen Risikogebiete, für das die Behörden eine besondere Vorsicht empfehlen, kann die Dienstreise grundsätzlich nicht verweigert werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten überlegen, ob die Dienstreise zwingend notwendig ist.

4.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Als Hauptregel sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, wo der hauptsächliche Arbeitsplatz ist. Der Arbeitnehmer hat einerseits keinen absoluten Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten, andererseits kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch nicht dazu zwingen.

Der Arbeitnehmer kann im Home Office arbeiten, wenn es technisch realisierbar ist. Es ist empfehlenswert, dass der Arbeitnehmer vorhandene Home Office Möglichkeiten nutzt, um das Infektionsrisiko zu vermindern.

4. FINNLAND

4.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Der Arbeitnehmer sollte grundsätzlich alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um zu seinem Arbeitsplatz zu kommen. Wenn der Nahverkehr nicht fährt, sollte der Mitarbeiter auf andere Transportmittel ausweichen. Eine weit verbreitete Störung im Nahverkehr kann ein legitimer Grund sein, nicht zur Arbeit zu kommen, unter Berücksichtigung der Wegstrecke, der Tatsache, dass der Arbeitnehmer weder Auto noch Mitfahrgelegenheit hat. Es ist empfehlenswert, dass der Arbeitnehmer, sofern möglich, Home Office nutzt.

4.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Laut dem Arbeitsvertragsgesetz Kapitel 4, § 7 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit, wenn seine unmittelbare Anwesenheit aufgrund eines unvorhersehbaren und zwingenden Grundes (Krankheit oder Unfall in der Familie) notwendig ist. Der Arbeitnehmer muss so schnell wie möglich den Arbeitgeber über seine Abwesenheit und deren Grund informieren.

Laut dem Arbeitsvertragsgesetz hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Gehalt während dieser Abwesenheit. Tarifverträge können andere Bedingungen haben oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer können anderes vereinbaren.

4.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu gewährleisten. Der Arbeitnehmer muss die Anweisungen des Arbeitgebers befolgen, die im Rahmen dessen Zuständigkeit liegen. Der Arbeitnehmer muss die Ordnung beachten, die seine Tätigkeit und Arbeitsbedingungen erfordern, um Sicherheit, Gesundheit sowie Sorgfalt zu gewährleisten.

Die Maßnahmen zur Reduzierung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz sind von den allgemeinen Rechten und Pflichten des Arbeitgebers abgegrenzt. Das bedeutet z. B., dass der Arbeitgeber das Recht hat, einen kranken Mitarbeiter nach Hause zu schicken.

4. FINNLAND

4.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Zwangsbeurlaubung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind möglich, wenn die Bedingungen dazu erfüllt werden. Es ist möglich auch partielle Beurlaubungen anzuordnen. Der Arbeitgeber kann die Art des Arbeitens ändern, z. B. mehr Home Office anweisen, falls die Arbeitnehmer nicht zum Arbeitsplatz kommen können.

Ein Unternehmen kann externe Dienstleistungen einkaufen oder Arbeitskräfte leihen. Es ist auch möglich die Kostenstruktur des Unternehmens zu erleichtern. Arbeitgeber sollten Lieferverträge daraufhin überprüfen, ob und wie unverschuldete Produktionsausfälle oder „Force Majeure“ geregelt sind.

4.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

Ein dem deutschen Betriebsrat vergleichbares Gremium mit ähnlich weitgehenden Informations- und Einflussrechten gibt es im finnischen Arbeitsrecht nicht.

Die Maßnahmen zur Reduzierung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz sind von den allgemeinen Rechten und Pflichten des Arbeitgebers abgegrenzt. Das bedeutet z. B., dass der Arbeitgeber das Recht hat, einen kranken Mitarbeiter nach Hause zu schicken.

Bei Reduzierung der Arbeitskraft, Zwangsbeurlaubungen und Umstrukturierungen am Arbeitsplatz, muss der Arbeitgeber immer relevante gesetzliche Verfahrensvorschriften beachten.

Der Repräsentant des Arbeitgebers soll sicherstellen, dass die Arbeitsgesetzgebung am Arbeitsplatz eingehalten wird.

4.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Wenn Arbeitnehmer zwangsbeurlaubt sind oder wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt ist, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf Gehalt für die Zeit vor der Zwangsbeurlaubung respektive für die Kündigungsfrist. Danach hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung.

4.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall. Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Den sozialversicherten Arbeitnehmern ist Infektionskrankheitstagesgeld für den Verdienstaufschlag zu zahlen, wenn aufgrund einer Infektionskrankheit Isolierung oder Quarantäne verordnet wurde. Dasselbe gilt, wenn ein Arbeitnehmer dem Arbeitsplatz fern bleiben muss, wenn er ein Kind unter 16 Jahren aus oben genannten Gründen betreuen muss. Es gibt keine Selbstbeteiligungszeit bei der Bezahlung des Infektionskrankheitstagesgeldes.

Das Infektionskrankheitstagesgeld ist an den Arbeitgeber zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer während der Abwesenheit Anspruch auf Gehalt hat.



Ihr Ansprechpartner

Timo Huhtala, Helsinki

+358 (0)9696 222 51

timo.huhtala@roedl.com

5. FRANKREICH



5. FRANKREICH

5.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Gemäß Artikel L. 4131-1 ff. des frz. Arbeitsgesetzbuches kann ein Arbeitnehmer nur dann die Ausübung seiner beruflichen Pflichten verweigern, wenn er einen berechtigten Grund hat zu glauben, dass diese eine ernste und unmittelbar erhebliche Gefahr für sein Leben oder seine eigene Gesundheit darstellt.

Sofern der Arbeitgeber die erforderlichen Präventions- und Schutzmaßnahmen in Übereinstimmung mit den Empfehlungen der frz. Regierung ergriffen hat (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) – siehe unten – sind die Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Entfernungsrechts im Krisenfall erheblich eingeschränkt. Werden diese Empfehlungen nicht umgesetzt, könnte der Arbeitnehmer unter Umständen sein Entfernungsrecht ausüben. Die Rechtmäßigkeit der Ausübung dieses Entfernungsrechts wird jedoch von den Gerichten geprüft.

5.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Das Ministerium für Europa und Äußeres rät davon ab, nach China zu reisen, es sei denn, es gibt zwingende Gründe die Reise anzutreten, und empfiehlt, sich vorübergehend von dem Land fernzuhalten und die Reisen zu verschieben. Es wird ebenfalls empfohlen, alle nicht unbedingt notwendigen Reisen in die Lombardei und Venetien in Italien, nach Südkorea, in den Iran und nach Singapur zu verlegen. Die Liste dieser Gebiete kann sich jederzeit ändern und wird regelmäßig auf der [Website](#) auf den neuesten Stand gebracht.

Es wird daran erinnert, dass der Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen des Artikel L. 4121-1 des frz. Arbeitsgesetzbuches für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer seines Unternehmens haftet.

Im Falle einer zwingenden Reise ist es wünschenswert, sich an die Anweisungen der oben genannten Website zu halten und sich gemeinsam mit dem Arbeitnehmer zu versichern, dass diese in der Praxis auch tatsächlich umgesetzt werden.

5.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Home Office kann genehmigt werden, wenn die Anpassung der Arbeitsbedingungen notwendig wird, um die Kontinuität der Unternehmenstätigkeit sicherzustellen und den Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Nach Artikel L.1222-9 des frz. Arbeitsgesetzbuches ist die Einführung von Home Office grundsätzlich nur zulässig, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind.

Laut Artikel L. 1222-11 des frz. Arbeitsgesetzbuches kann jedoch die Gefahr einer Epidemie die Ausübung von Home Office ohne Zustimmung des Arbeitnehmers rechtfertigen. In diesem Fall unterliegt die Ausübung von Home Office keinen bestimmten Voraussetzungen.

5. FRANKREICH

5.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

In diesem Fall muss der Arbeitgeber die möglichen Lösungen, wie Home Office, in Betracht ziehen (siehe oben). Es ist auch möglich, den vom Arbeitnehmer bereits eingeforderten (aber noch nicht ausgeführten) Urlaub aufgrund der außergewöhnlichen Umstände gemäß Artikel L.3141-16 des frz. Arbeitsgesetzbuches zu verschieben. Sollte der Arbeitnehmer jedoch keinen Urlaub beansprucht haben, so kann er hierzu nicht vom Arbeitgeber gezwungen werden.

Sollten dem Arbeitnehmer sog. Ruhetage („RTT-Tage“) zustehen, so kann der Arbeitgeber entscheiden diese gemäß den geltenden Bestimmungen (die in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag vorgesehen sind) anzuwenden.

5.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Falls es keine andere Möglichkeit der Kinderbetreuung gibt, kann sich der Arbeitnehmer mit der regionalen Gesundheitsbehörde ([über das Webportal](#) oder die Telefonberatung) in Verbindung setzen, damit ein durch die Behörde ermächtigter Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für eine Dauer, die dem empfohlenen Isolationszeitraum des Kindes entspricht, ausstellt. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer die gleiche Entschädigung, die er erhalten würde, wenn er selbst in Quarantäne wäre: die Verordnung Nr. 2020-73 vom 31. Januar 2020 sieht die gleichen Entschädigungsansprüche vor, die im Falle der Arbeitsunfähigkeit gelten, ohne Anwendung der Karenzzeit.

5.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Im Falle eines Verdachts sollte der Arbeitnehmer ermuntert werden, die folgende Seite aufzurufen: <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>. Im Falle eines festgestellten Risikos oder ernsthaften Zweifels sollte der betroffene Arbeitnehmer oder, falls dies nicht möglich ist, der Arbeitgeber mit dem eingerichteten Notdienst Kontakt aufnehmen.

Wenn ein oder mehrere Arbeitnehmer aus Risikogebieten zurückkehren, muss der Arbeitgeber für die Dauer von 14 Tagen bestimmte Maßnahmen einleiten:

- Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, insbesondere Genehmigung von Home Office,
- Sollte Home Office nicht möglich sein, muss der Arbeitgeber Folgendes vermeiden:
 - Orte, an denen sich Personen aus der Risikogruppe befinden,
 - jede nicht unbedingt notwendige Versammlung oder Dienstreise,
 - enge Kontakte (Kantine, Aufzug usw.).

Wenn ein Arbeitnehmer angesteckt wurde, muss der Arbeitgeber die Räumlichkeiten gemäß dem auf der [Website](#) beschriebenen Protokoll säubern.

5. FRANKRECH

5.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Unter bestimmten Bedingungen können besondere Maßnahmen ergriffen werden, um die Tätigkeit des Unternehmens zu reduzieren:

- Kurzarbeit (vorübergehende Schließung einer Niederlassung oder Reduzierung der Arbeitszeit) sog. „activité partielle“,
- Inanspruchnahme des sog. „FNE-Weiterbildung-Systems“ (Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen, um die Tätigkeit der Arbeitnehmer zu erleichtern im Hinblick auf die grundlegenden Veränderungen des wirtschaftlichen und technologischen Wandels und um die Anpassung ihrer Arbeitsplätze zu fördern),

Jedoch ermöglichen andere Vorgehensweisen, der Aktivitätssteigerung gerecht zu werden. Insbesondere und unter bestimmten Bedingungen ist es möglich, die Arbeitszeiten anzupassen (Abweichungen von der Höchstarbeitszeit, Ruhezeiten usw.).

5.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

In Frankreich muss in Unternehmen mit mindestens 11 Arbeitnehmern ein Sozial- und Wirtschaftsausschuss (sog. CSE) eingerichtet werden.

Die Aufgaben des CSE sind die Förderung der Gesundheit, der Sicherheit und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Unternehmen. Darüber hinaus wird der CSE im Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern bezüglich der Organisation, des Managements und der allgemeinen Leitung des Unternehmens, insbesondere zu folgenden Aspekten befragt:

- wichtige Änderungen in der Arbeitsorganisation,
- die Anwendung von Kurzarbeit,
- Abweichungen von Arbeits- und Ruhezeitvorschriften.

Der Einsatz von Videokonferenzen wird gefördert, sobald dies notwendig ist, um Kontakte zu vermeiden.

Stellt ein CSE-Mitglied darüber hinaus fest, dass eine ernste und unmittelbare Gefahr besteht, so hat er den Arbeitgeber zu benachrichtigen. Er trägt diese Einschätzung in ein dafür vorgesehenes Verzeichnis ein.

5.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Im Falle einer vorübergehenden Schließung des Unternehmens oder im Falle der Schließung eines Teils des Unternehmens wegen Kurzarbeit erhalten die Arbeitnehmer eine vom Arbeitgeber gezahlte Ausgleichsabfindung die mindestens 70% des bisherigen Bruttolohns entspricht und vom Arbeitgeber erhöht werden kann. Im Falle einer Weiterbildung wird diese Abfindung auf 100% des bisherigen Nettoentgelts erhöht.

In diesem Rahmen steht dem Arbeitgeber eine staatliche Entschädigung zu.

5.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall? Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Die Verordnung Nr. 2020-73 vom 31. Januar 2020 sieht für den Fall der Quarantäne vor, dass dem Arbeitnehmer die gleiche Entschädigung zusteht, wie im Falle der Krankschreibung, ohne Anwendung der Karenzzeit. Die Situation des Arbeitnehmers muss je nach Fall geprüft werden (Betriebszugehörigkeit, Einstufung, anwendbarer Tarifvertrag, Bestimmungen der Vorsorgeversicherung und zusätzliche Krankenversicherung):

- entweder er erhält nur die tägliche Entschädigung der Sozialversicherung;
- oder er hat Anspruch auf eine Lohnfortzahlung (gemäß der Bestimmungen des anwendbaren Tarifvertrages, ggfs. müssten dann die Bestimmungen der Vorsorgeversicherung geprüft werden).



Ihre Ansprechpartnerin

Céline Kammerer, Paris

+33 (3) 9040 5416

celine.kammerer@roedl-avocats.fr

6. INDIEN



6. INDIEN

6.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Ob Arbeitnehmern ein Leistungsverweigerungsrecht zusteht, ist vom Einzelfall abhängig. Grundsätzlich hat jeder Arbeitgeber die rechtliche Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern, Risikoabwägungen durchzuführen und entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen einzuleiten. Kommt der Arbeitgeber zu dem Ergebnis, es bestünde kein Erkrankungsrisiko, ein einzelner Arbeitnehmer schätzt dies jedoch anders ein, steht es dem Arbeitnehmer frei, nicht zur Arbeit zu kommen und sich stattdessen krank zu melden. Hat ein Arbeitnehmer alle Krankheitstage aufgebraucht, steht es im Ermessen des Arbeitgebers entweder aufgrund der besonderen Umstände mehr Urlaub zu gewähren oder diese fehlende Arbeitszeit entsprechend vom Monatsgehalt des Arbeitnehmers abzuziehen. Diese Art der „Selbstquarantäne“ stellt keinen zulässigen Kündigungsgrund dar.

Exkurs – Krankheitstage in Indien:

Das indische Arbeitsrecht kennt das deutsche Konzept der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht. Um Krankheitstage der Arbeitnehmer mit Lohnfortzahlung zu ermöglichen, werden im Regelfall sog. „Sick Leave“ gewährt, welche jedoch üblicherweise auf 6 bis 8 Tage pro Jahr beschränkt sind. Die Höhe des jährlichen Krankheitstage- und Urlaubsanspruches ist abhängig vom Bundesstaat, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird. Grundsätzlich wird zwischen Earned Leave, Casual Leave und Sick Leave unterschieden. Earned Leave ist vergleichbar mit dem in Deutschland geltenden bezahlten Urlaubsanspruch. Diese Urlaubstage sollten frühzeitig angemeldet und mit dem Arbeitgeber abgestimmt werden. Casual Leave hingegen können dann genommen werden, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines erwartenden Ereignisses kurzfristig einen Urlaubstag nehmen muss, z. B. Todesfall in der Familie, Behördengang etc. Manche Arbeitgeber gewähren darüber hinaus sog. Special Leave, Emergency Leave oder Medical Leave. Dies hängt von der jeweiligen Arbeitnehmerrichtlinie des Unternehmens ab.

6.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Ja, Arbeitnehmer haben das Recht, eine Reise in ein Risikogebiet zu verweigern, insbesondere in solche Risikogebiete, die durch das Bureau of Immigration als Risikogebiet gekennzeichnet wurden. Dazu gehören zur Zeit die Länder China, Italien, Japan, Iran, Südkorea, Spanien, Frankreich und Deutschland. Grundsätzlich ist es jedoch zu empfehlen alle Reisen, auch innerhalb Indiens, zu vermeiden. Ein Leistungsverweigerungsrecht der Arbeitnehmer besteht in Fällen von Reisen in nicht behördlich angeordnete Risikogebiete jedoch faktisch nicht.

6. INDIEN

6.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Home Office ist nicht direkt gesetzlich geregelt, kann sich jedoch im Einzelfall einzelvertraglich aus dem Arbeitsvertrag, der Arbeitnehmerrichtlinie oder allgemein aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auf einen sicheren Arbeitsplatz ergeben. Eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit sollte immer nur Ultima Ratio darstellen.

Demnach sollte Home Office angeordnet werden, sofern sich das Infektionsrisiko in Indien erhöht. Da Home Office jedoch in Indien noch nicht überall ein gängiges Konzept ist, sollte überprüft werden, ob Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeiten haben, von zu Hause zu arbeiten. Hier können diverse praktische Probleme entstehen, wie z. B. die Arbeit ist grundsätzlich nicht für Home Office geeignet, die Arbeitnehmer verfügen über keinen Laptop oder Computer, die Arbeitnehmer haben keinen Internetzugang zu Hause, die Arbeitnehmer haben keinen Zugriff auf diverse Programme von zu Hause.

Es ist zu empfehlen, frühzeitig im eigenen Betrieb zu überprüfen, ob die notwendige IT-Infrastruktur für Home Office besteht, um dann im Ernstfall schnell reagieren zu können.

6.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Wenn es sich hierbei um eine behördliche Anordnung handelt und auch sonst keine Verkehrsmittel zur Verfügung stehen, müssen Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen. Wenn dieses Problem nur wenige Arbeitnehmer betrifft und es sich nicht um eine behördliche Anordnung handelt, steht es im Ermessen des Arbeitgebers diese freizustellen oder entsprechenden Urlaubs- oder Krankheitstage zu gewähren.

6.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Auch hier liegt es wieder im Ermessen des Arbeitgebers zu entscheiden, ob diese Zeit mit Urlaubstagen verrechnet wird oder entsprechend vom Gehalt abgezogen wird. Arbeitnehmer sollten überprüfen, ob andere Familienangehörige, die im selben Haus leben, oder Haushaltshilfen die Kinder während der Arbeitszeit versorgen können.

6. INDIEN

6.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Ja, es besteht eine allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers einen sicheren Arbeitsplatz und eine sichere Arbeitsumgebung zur Verfügung zu stellen. Es sollte ein allgemeines Risk Assessment durchgeführt werden, welches täglich überprüft wird und entsprechende Schutzmaßnahmen vorsieht. Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, die Anordnungen des Arbeitgebers zu befolgen. Grundsätzlich bieten sich Schutzmaßnahmen wie Reisebeschränkungen, das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln, regelmäßiges Desinfizieren des Arbeitsplatzes, Gesichtsmasken etc. an.

6.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Arbeitgeber sollten die Problematik proaktiv angehen und wenn möglich bei höherem Infektionsrisiko das Arbeiten im Home Office anordnen. Wichtig ist vor allem das Bewusstsein der Arbeitnehmer für diese außerordentliche Situation zu schärfen und dies eventuell auch über die lokale Sprache den Arbeitnehmern zu erklären. Der Arbeitgeber sollte zudem Richtlinien vorgeben und Strukturen implementieren, die sicherstellen, dass die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten nicht missbraucht wird.

6.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

In Indien gibt es das Konzept eines Betriebsrates nur für produzierende Unternehmen, die unter die Kategorie „Hazardous Process“ fallen, das sog. „Safety Committee“ gemäß dem Factories Act, 1948. Das Safety Committee ist lediglich dafür zuständig die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern und der Geschäftsleitung bei der angemessenen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern und in diesem Zusammenhang getroffene Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen. Ein direktes Mitsprache- und Bestimmungsrecht besteht jedoch nicht. Es sollte dennoch das Safety Committee (falls vorhanden), die Personalabteilung und evtl. Gewerkschaften bei Entscheidungen mit einbezogen werden.

6.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Wenn der Betrieb ohne behördliche Anordnung geschlossen wird, steht es im Ermessen des Arbeitgebers die Arbeitnehmer bezahlt freizustellen oder Betriebsurlaub auszusprechen. Der Arbeitgeber könnte sich jedoch auf Sec. 25C des Industrial Disputes Act, 1947 beziehen, wonach das Gehalt der Arbeitnehmer bei einer Betriebsschließung bis zu 50% reduziert werden kann. Dies ist jedoch einzelfallabhängig und muss sorgfältig überprüft werden.

6.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall. Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Sofern eine Betriebsschließung behördlich angeordnet wird, haben die Mitarbeiter einen Anspruch auf eine bezahlte Freistellung. Auch hier könnte Sec. 25 C des Industrial Disputes Act, 1947 Anwendung finden. Abwesenheitstage dürfen nicht von Sick Leave, Casual Leave oder Paid Leave abgezogen werden oder das Gehalt entsprechend gekürzt werden. Falls es möglich ist, kann der Arbeitgeber verlangen, dass im Home Office gearbeitet wird. Die Kosten des Arbeitgebers werden grundsätzlich nicht erstattet, es sei denn die behördliche Anordnung sieht in diesem speziellen Fall eine staatliche Kostenerstattung vor.



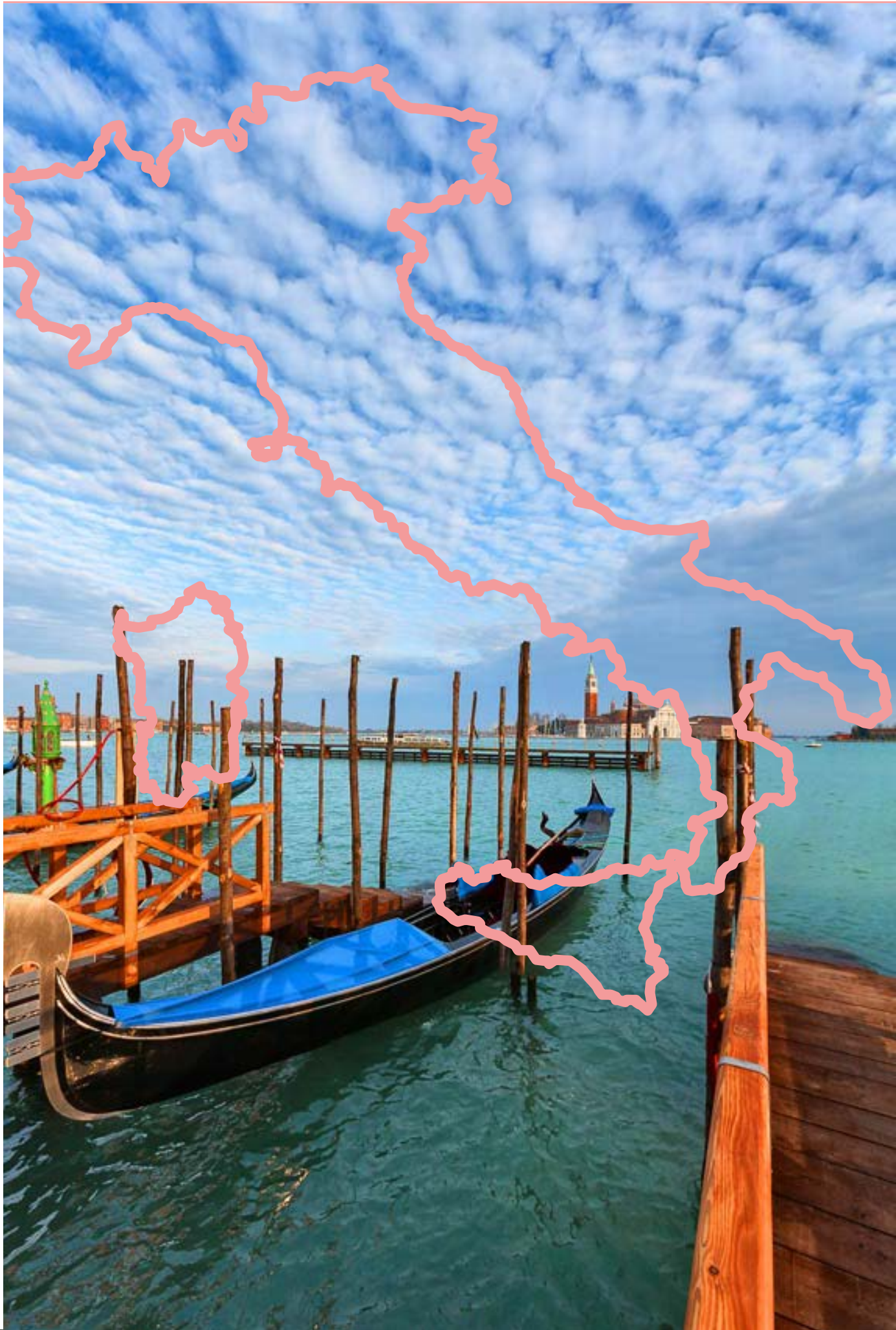
Ihre Ansprechpartnerin

Ursula Hoffmann, Pune

+91 (20) 6625 7146

ursula.hoffman@roedl.com

7. ITALIEN



7. ITALIEN

7.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Falls Arbeitnehmer an Covid-19 erkrankt sind, oder entsprechende Symptome aufweisen, so werden diese unter ärztliche Beobachtung/Quarantäne gestellt. Dasselbe gilt auch, wenn Arbeitnehmer zwar keine Symptome zeigen, aber ein ärztliches Attest vorliegt, welche die Quarantäne anordnet. Kurz gesagt, Arbeitnehmer die festgestellt an Covid-19 erkrankt sind oder bei denen ein Kontakt mit erkrankten Personen festgestellt wurde, sind unter Quarantäne mit vollkommenem Ausgangsverbot zu stellen und dürfen sich daher nicht am Arbeitsplatz aufhalten. Anders sieht es aus, wenn ein Arbeitnehmer generell Angst hat, sich etwa auf dem Weg zur Arbeit oder während des Kundenverkehrs anzustecken, und daher nicht am Arbeitsplatz erscheint. Falls der Arbeitgeber die Ausführung der Arbeitstätigkeiten im Home Office nicht genehmigt hat, hat ein Arbeitnehmer, der selbstständig beschließt, der Arbeitstätigkeit nicht nachzugehen, keinen Anspruch auf Vergütung. Daneben kann seine Abwesenheit auch als ungerechtfertigt angesehen werden, mit daraus resultierenden, möglichen Disziplinarmaßnahmen, auch wenn von solchen aufgrund der derzeitigen besonderen Situation stark abgeraten wird, da solche als unverhältnismäßig angesehen werden könnten.

7.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Aufgrund der kürzlich erlassenen Dekrete des Ministerratspräsidenten vom 8. und 9. März 2020, wurden nun im ganzen italienischen Gebiet strenge Eindämmungsmaßnahmen eingeführt, welche ein bis zum 3. April 2020 in Kraft stehendes generelles Ein- und Ausreiseverbot inkludieren (einschließlich Überfahrten zwischen einzelnen Provinzen/Regionen) sowie generell eine Vermeidung von Ausgängen festlegen. Nichtsdestotrotz ist eine Ein- und Ausreise bei nachgewiesenen Gründen aufgrund von Arbeitstätigkeiten, medizinischer Versorgung oder dringender familiärer/persönlicher Angelegenheiten möglich. Dies wird durch Abgabe einer Selbsterklärung – entweder mit Verwendung einer Vorlage oder mündlich – bei Kontrollen durch die Exekutivorgane umgesetzt. Bei Nichtvorliegen einer zulässigen Begründung liegt ein strafrechtlicher Tatbestand vor, welcher mit einer Haftstrafe bis zu 3 Monaten oder einer Geldstrafe bis zu 206 Euro geahndet wird. Pendlern, die ihren Wohnsitz und Arbeitsplatz in zwei verschiedenen Ortschaften haben, sollte die Ein- und Ausreise daher bei nachgewiesenen arbeitsbezogenen Bedürfnissen generell erlaubt sein. Genauer lässt sich aber aufgrund der besonderen Situation nicht sagen. Es ist zu präzisieren, dass keine allgemeine behördliche Unterbrechung der Arbeitstätigkeit in Italien vorgenommen wurde.



7. ITALIEN

7.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Zuerst soll darauf hingewiesen werden, dass auf Grundlage der im Zusammenhang mit der Coronavirus Epidemie erlassenen Gesetzesdekrete des italienischen Ministerpräsidenten es nun im ganzen italienischen Gebiet – zur Beschleunigung und Vereinfachung – erlaubt ist, auch ohne entsprechende individuelle Smart-Working-Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer (derzeit) bis zum 3. April 2020 die Arbeitstätigkeit in der Form des sog. Smart-Working (Lavoro Agile/Home Office) auszuüben. In diesen Fällen sind die individuellen Smart-Working-Vereinbarungen, die im Normalfall bei Home Office Tätigkeiten den Arbeitsbehörden übermittelt werden müssen, durch einfache Eigenerklärungen ersetzt, die gemeinsam mit einer Liste der Arbeitnehmer, welche die Aktivitäten (auch wenn nur teilweise) in Smart-Working ausüben, an die Arbeitsbehörde zu übermitteln. Generell haben Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten. Arbeitgeber hingegen, die eine Unterbrechung/Reduzierung der Arbeitstätigkeit als freiwillige Vorsichtsmaßnahme vornehmen, können ihre Arbeitnehmer anweisen, die jeweiligen Arbeitstätigkeiten im Home Office auszuüben, falls dies technisch umsetzbar sowie in Bezug auf die jeweiligen konkreten Arbeitsaufgaben durchführbar ist. In solch einem Fall sind die Arbeitnehmer verpflichtet, der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause entsprechend nachzukommen. Bei Nichteinhaltung steht den Arbeitnehmern kein Gehalt zu.

7.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Bis zum heutigen Datum gab es keine Einstellung des Nahverkehrs. Nichtsdestotrotz, sollte es beispielsweise zu einem Ausfall der Bahn kommen, so ist dies kein Umstand, der dem Arbeitgeber zurechenbar ist und daher ist das Nichterscheinen am Arbeitsplatz als unge-rechtfertigte Abwesenheit des Arbeitnehmers anzusehen. Es ist hier vor allem im Lichte des letzten Dekrets anzuraten, falls umsetzbar, Reisen und Wege zum Arbeitsplatz zu vermeiden und daher die Arbeitnehmer zu autorisieren, wo möglich, ihre Tätigkeiten vom Home Office aus zu erbringen. Andernfalls müsste der Arbeitnehmer bei einer Abwesenheit Urlaubstage oder sog. bezahlte freie Stunden („Permessi“) gebrauchen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass das Dekret des Ministerratspräsidenten vom 8. März 2020 eine explizite Empfehlung an die Arbeitgeber erhält, falls möglich den Gebrauch von Urlaubstagen oder bezahlten freien Stunden durch die Arbeitnehmer Vorrang zu geben.

7.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Generell können Arbeitnehmer der Arbeit aus Kinderbetreuungsgründen nur fernbleiben, falls dies mit dem Arbeitgeber abgesprochen wurde und entsprechende Urlaubstage oder bezahlte Freistellungstage dazu verwendet werden. Um den Arbeitnehmern entgegen zu kommen könnte angedacht werden, falls dies technisch umsetzbar ist, die Arbeitnehmer zu autorisieren, ihre Tätigkeiten vom Home Office aus zu erbringen. Wir wollen anmerken, dass zurzeit in der Regierung über eine Lösung zur Kinderbetreuung diskutiert wird, jedoch noch nichts dazu beschlossen wurde. Zur Debatte steht, den Arbeitnehmern eine Art „Sonder-Suspendierung“ zu gewähren, wenn Kinder im Haushalt wohnen, die aufgrund von gesetzlichen Anordnungen zur Schulschließung ansonsten keine Betreuung erfahren (sog. „Congedo Straordinario“).

7. ITALIEN

7.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Generell ist der Arbeitgeber im Sinne des Art. 2087 Zivilgesetzbuch verpflichtet, notwendige Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu treffen. Dies gilt stets. Spezifisch in Bezug auf die Covid-19 Epidemie sollten alle mit den jeweiligen Dekreten angeordnete sowie empfohlene Schutzmaßnahmen getroffen und befolgt werden. Arbeitgeber haben jedenfalls die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken konkret in Bezug auf ihre Arbeitnehmer entsprechend zu bewerten und gegebenenfalls – sofern konkrete Ansteckungsrisiken bestehen – erforderliche Schutzausrüstungen (wie z.B. Einwegmasken, Latexhandschuhe, Desinfektionsmittel, usw.) – auch auf Grundlage der Angaben des Verantwortlichen für die Sicherheit am Arbeitsplatz – zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitnehmer haben die angeordneten Schutzmaßnahmen, soweit durchführbar, vollständig zu befolgen.

7.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Zu diesem Punkt ist auf das erlassene Gesetzesdekret Nr. 9/2020 in Bezug auf dringende Unterstützungsmassnahmen für Familien, Arbeitnehmer und Unternehmen im Zusammenhang mit Covid-19 hinzuweisen, welches besondere begünstigende Bedingungen betreffend der nachfolgenden wirtschaftlichen „Abfederungsmaßnahmen“ vorsieht, die vor allem bei (wegen behördlicher Anordnung vorgenommenen) Produktionsstillstand oder ähnlichen Situationen (Produktionsreduzierung) denkbar wären. Jedoch sind diese Abfederungsmaßnahmen nur für Arbeitgeber mit Betriebseinheiten oder Arbeitnehmern in den Gemeinden der ehemaligen „roten Zone“ (diese umfasste die Gemeinden Bertinico, Casalpusterlengo, Castelgerundo, Castiglione D’Adda, Codogno, Fombio, Maleo, San Fiorano, Somaglia, Terranova dei Passerini, Vo‘; jedoch wurden die „roten Zonen“ zum 8. März 2020 mit dem neuen Dekret des Ministerpräsidenten aufgelöst, d.h. die Maßnahmen galten nur vom 2. bis 8. März 2020), sowie unter speziellen Umständen und nach Vereinbarung mit den Gewerkschaften in den Regionen Lombardei, Veneto und Emilia-Romagna vorgesehen (dies wurde generell noch nicht außer Kraft gesetzt ist aber leider relativ rechtsunsicher).

Durch das oben genannte Gesetzesdekret wurden unter anderem begünstigende Bedingungen für den Erhalt der „Ordentlichen Kurzarbeit“ (auf italienisch „Cassa integrazione ordinaria“, „CIGO“) eingeführt, welche eine von der INPS (Sozialversicherungsanstalt in Italien) erbrachte finanzielle Leistung darstellt. Diese hat das Ziel, die Vergütung von Arbeitnehmern zu ergänzen oder zu ersetzen, welche sich aufgrund der Suspendierung oder Reduzierung der Arbeitstätigkeit im Produktions- und Industriesektor in unsicheren wirtschaftlichen Verhältnissen befinden (eine Art Kurzarbeitskasse). Die genannte Lohnergänzung besteht in Höhe von 80% der Vergütung der Arbeitnehmer für die nicht geleisteten Arbeitsstunden, darüber hinaus sind maximale monatliche (relativ niedrige) Lohnergänzungsgrenzen vorgesehen. Des Weiteren darf die Aussetzung oder Reduzierung der Arbeitstätigkeit nicht länger als 3 Monate dauern, außerdem müssen die betroffenen Arbeitnehmer am 23. Februar 2020 bereits bei dem jeweiligen Arbeitgeber eingestellt gewesen sein. In Bezug auf das gesamte italienische Gebiet wurden derzeit noch keine speziellen wirtschaftlichen Unterstützungsmassnahmen erlassen.



7. ITALIEN

7.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

Im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Reduzierung des Infektionsrisikos besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Verantwortlichen für die Sicherheit am Arbeitsplatz („Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione“, „R.S.P.P.“) zu informieren. Ansonsten sind im Allgemeinen keine spezifischen Verpflichtungen zur Einbeziehung des Betriebsrates vorgesehen. Unter Umständen können sich solche Verpflichtungen jedoch aus den angewandten Tarifverträgen der jeweiligen Sektoren oder aus abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen ergeben.

7.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Bei einer vorübergehenden Betriebsschließung ist zu unterscheiden, ob diese aufgrund einer behördlichen Anordnung (dies war bei den Gemeinden der „roten Zonen“ vom 2. bis 8. März 2020 der Fall, siehe oben) oder als freiwillige Vorsichtsmaßnahme durch den Arbeitgeber vorgenommen wurde/wird. Im ersten Fall war eine solche bindende Unterbrechung der Arbeitstätigkeit sicherlich nicht vom Arbeitgeber zu verantworten, weswegen dieser grundsätzlich für den entsprechenden Zeitraum von der Pflicht zur Zahlung der Gehälter und der Sozialabgaben befreit war. Sollte der Arbeitgeber im Hinblick auf eine Reduzierung der Ansteckungsgefahr aus eigener Entscheidung die Arbeit unterbrechen oder zurückfahren, ist er grundsätzlich dazu verpflichtet, die Arbeitnehmer weiter zu vergüten, unabhängig davon, ob letztere Arbeitstätigkeiten ausüben oder nicht. Der letzte Punkt könnte dadurch verhindert werden, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer, falls durchführbar, anweist, ihre Arbeit von zu Hause auszuüben. In solch einem Fall haben die Arbeitnehmer ihrer Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause entsprechend nachzukommen, da ihnen anderenfalls kein Gehalt zusteht. Ansonsten sollte auch die Inanspruchnahme von Urlaub oder bezahlten freien Stunden favorisiert werden.



7.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall. Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Arbeitnehmer mit Symptomen, die einer Erkrankung mit dem Coronavirus entsprechen, sind unter ärztliche Beobachtung zu stellen und werden wie in einem normalen Krankheitsfall vergütet. Dasselbe gilt im Falle einer Quarantäne, auch wenn der Arbeitnehmer keine Symptome zeigt aber ein ärztliches Attest vorliegt. Die Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankenstand sowie die eventuelle (anteilige) Kostentragung durch die Sozialversicherungsanstalt richten sich nach den Bestimmungen des jeweiligen angewandten Tarifvertrages. Es ist des Weiteren anzumerken, dass für Personen in Quarantäne, ein absolutes Ausgangsverbot besteht.

“Zusätzlich zu den in der Vorlage genannten Fragestellungen wollen wir noch darauf hinweisen, dass auch die Überschneidung Arbeitsrecht mit Privatsphäre vor allem derzeit während der Covid-19 Epidemie sehr interessant ist. Das ist der Fall, da Arbeitgeber derzeit immer öfter eigene Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz einsetzen, wie etwa Fiebermessen der Arbeitnehmer oder Einholung einer Erklärung der Arbeitnehmer in Bezug auf das Nichtvorliegen von Symptomen. In dieser Hinsicht hat kürzlich die italienische Datenschutzbehörde („Garante Privacy“) eine Stellungnahme abgegeben, dass solche eigens durchgeführten Maßnahmen der Arbeitgeber, welche effektiv die Einholung und Verarbeitung (sensibler) Gesundheitsdaten mit sich bringen, in datenschutzrechtlicher Hinsicht rechtswidrig sind. Sollten Sie an dieser Thematik näher interessiert sein, können wir Ihnen gerne nähere Informationen dazu zukommen lassen.“



Ihre Ansprechpartnerin

Rita Santaniello, Mailand

+39 (02) 6328 841

rita.santaniello@roedl.it

8. SPANIEN



8. SPANIEN

8.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Gegenwärtig und bis die spanischen Behörden keine Anordnung zum Schutz der öffentlichen Gesundheit erlassen, wie zum Beispiel im Home Office zu arbeiten oder die Arbeitsstätte zu schließen, ist ein einseitiges Fernbleiben vom Arbeitsplatz vorerst nicht gerechtfertigt.

In den besonders betroffenen Gebieten Spaniens, u.a. in Madrid, hat die Regierung jedoch die ausdrückliche Empfehlung ausgesprochen, im Home Office tätig zu werden sowie zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben flexible Arbeitszeiten zuzulassen. Diese Empfehlung an die Unternehmen ist vor dem Hintergrund ausgesprochen worden, dass ab dem 11. März 2020 und zunächst für einen Zeitraum von 15 Tagen in den besonders betroffenen Gebieten sämtliche Kindergärten, Schulen und Universitäten geschlossen wurden.

8.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Das spanische Gesundheitsministerium hat empfohlen, nicht in Risikogebiete zu reisen, soweit dies nicht zwingend notwendig ist.

Das Gesetz zur Vermeidung berufsbedingter Risiken legt nur fest, dass „kein Arbeitnehmer Aufgaben, die mit einem schweren und unmittelbaren Risiko einhergehen, ausführen darf“.

Ein Arbeitnehmer kann sich nur dann weigern, die Anweisungen des Arbeitgebers zu befolgen, wenn diese gegen Grundrechte oder das Gesetz verstoßen. In allen anderen Fällen muss ein Arbeitnehmer die Anweisungen des Unternehmens befolgen, so dass er angeordnete Reisen grundsätzlich nicht ablehnen kann.

8.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Das spanische Arbeitsministerium hat einen Leitfaden mit Informationen über die Anwendung der arbeitsrechtlichen Vorschriften auf die verschiedenen Situationen, die sich aufgrund des Coronavirus für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben, veröffentlicht.

Demnach können die Unternehmen organisatorische Präventivmaßnahmen treffen, um Übertragungen zu vermeiden. Hierzu gehört auch die Tätigkeit im Home Office als vorübergehende Maßnahme. Voraussetzung ist, dass auf Kosten des Unternehmens die entsprechenden technologischen Mittel zur Verfügung gestellt werden und sich keine sonstigen Nachteile für die betroffenen Mitarbeiter ergeben, insbesondere in Bezug auf Gehalt, Arbeitszeiten, Ruhezeiten, etc.

Im Übrigen wurde von der spanischen Regierung die ausdrückliche Empfehlung ausgesprochen, die Arbeitstätigkeit im Home Office zu ermöglichen.

Arbeitnehmer dürfen nur dann ihre Arbeitstätigkeit einstellen und den Arbeitsplatz verlassen, wenn die Tätigkeit im Büro/in der Geschäftsstelle des Unternehmens zu einem schweren und unmittelbaren Risiko für eine Ansteckung mit dem Coronavirus führt. Ein solches unmittelbares Risiko liegt nur bei objektiven Indizien für ein Ansteckungsrisiko vor.



8. SPANIEN

8.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Bisher wurden in Spanien keine Maßnahmen zur Beschränkung oder Stilllegung der öffentlichen Verkehrsmittel angeordnet, diese funktionieren derzeit noch uneingeschränkt. Wie dargestellt wurde jedoch die Telearbeit, soweit möglich, ausdrücklich empfohlen.

8.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

In einigen besonders betroffenen Gebieten Spaniens, u.a. in Madrid, sind ab dem 11. März 2020 und für einen anfänglichen Zeitraum von 15 Tagen sämtliche Kindergärten, Schulen und Universitäten geschlossen. Wie dargestellt wurde die ausdrückliche Empfehlung an die Unternehmen ausgesprochen, Telearbeit zu ermöglichen sowie eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten, um die Betreuung der Kinder zu gewährleisten.

Die spanische Regierung hat einen Maßnahmenplan angekündigt, der unter anderem Unterstützungen für Familien enthalten wird, wie die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Hilfen für die Betreuung minderjähriger Kinder.

8.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Notwendige Maßnahmen aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos sind mit dem externen Präventionsdienst bzw. dem internen Präventionsbeauftragten des Unternehmens abzustimmen. Diese bestehen insbesondere aus Empfehlungen an die Arbeitnehmer in Bezug auf die Vermeidung direkten Kontakts mit anderen Personen, die Ersetzung von Besprechungen und Kundentermine durch z. B. Videokonferenzen, die Vermeidung von Reisen, insbesondere in Risikogebiete, das Zurverfügungstellen der notwendigen hygienischen Produkte (Desinfektionsmittel), etc. Diese zur Vermeidung von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz angeordneten Maßnahmen sind von den Mitarbeitern zu befolgen.

Der zuvor genannte Leitfaden des Arbeitsministeriums nennt ausdrücklich die Verpflichtung der Unternehmen zur Aufklärung über Hygienemaßnahmen, wie häufiges Händewaschen, Lüften, Desinfizieren von Oberflächen und Gegenständen, etc., sowie das Bereitstellen des erforderlichen des erforderlichen Materials bzw. Produkte.



8. SPANIEN

8.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Müssen Unternehmen ihre Tätigkeit infolge behördlicher Anordnung oder aufgrund der Auswirkungen des Coronavirus auf die normale Ausübung der Arbeitstätigkeiten ganz oder teilweise einstellen, können sie ein Verfahren zur Arbeitszeitverkürzung oder vorübergehenden Suspendierung der Arbeitsverträge durchführen, wenn dies aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen, produktionsbedingten oder durch höhere Gewalt bedingten Gründen erforderlich ist. Beispiele solcher Gründe sind der Mangel an Ressourcen, die für die Ausführung der Geschäftstätigkeit notwendig sind, infolge der Beeinträchtigung der Zulieferfirmen durch das Coronavirus, die mangelnde Nachfrage oder die Unmöglichkeit der Leistungserbringung, z. B. bei Reiseunternehmen.

Wie bereits erwähnt wurde zudem empfohlen, die Tätigkeit im Home Office zu ermöglichen, um die Aktivitäten des Unternehmens aufrechterhalten zu können.

8.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

Soweit gesetzlich vorgesehen, sind bei Anordnung etwaiger Maßnahmen die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter zu beachten. Dies ist z. B. der Fall bei einer vorübergehenden Suspendierung der Arbeitsverhältnisse oder Arbeitszeitverkürzung, bei der eine Anhörung des Betriebsrates zu erfolgen hat.

8.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Im Fall einer vorübergehenden Suspendierung der Arbeitsverhältnisse oder Arbeitszeitverkürzung infolge einer der zuvor genannten Gründe erfolgt keine Gehaltsfortzahlung durch das Unternehmen, die betroffenen Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Arbeitslosengeld, soweit sie die sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen für einen solchen Anspruch erfüllen.



8.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall. Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Der Ministerrat hat am 10. März 2020 ein Gesetzesdekret verabschiedet, infolge dessen die spanische Sozialversicherung die krankheitsbedingte Abwesenheit infizierter Arbeitnehmer bzw. die Zwangsquarantäne von Arbeitnehmern mit Symptomen, deren Testergebnis noch nicht vorliegt, als Arbeitsunfall und nicht als gewöhnliche Krankheit einstuft. Dies hat für die Arbeitnehmer höhere Leistungen zur Folge (Entgeltfortzahlung ab dem ersten Tag der Krankheit sowie ein höherer Betrag, nämlich 75% der Beitragsbemessungsgrundlage), zudem werden die Kosten vom ersten Tag an von der Sozialversicherung getragen. Es ist zudem ein Moratorium für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge in den am stärksten betroffenen Gebieten Spaniens angekündigt worden.



Ihre Ansprechpartnerin

Sandra Burmann, Madrid

+34 (915) 359 977

sandra.burmann@roedl.com

9. TSCHECHIEN



9. TSCHECHIEN

9.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Gem. § 101 (1) des tschechischen Arbeitsgesetzbuches (Gesetz Nr. 262/2006 Slg., i.d.a.F., nachfolgend auch nur ArbGBcz) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit in Bezug auf die Risiken einer möglichen Gefährdung ihres Lebens und ihrer Gesundheit zu gewährleisten. Auf der anderen Seite gibt § 106 (2) des ArbGBcz dem Arbeitnehmer das Recht, die Leistung einer Arbeit abzulehnen, von der er begründeterweise annimmt, dass sie unmittelbar und in ernsthafter Form sein Leben oder seine Gesundheit gefährdet, gegebenenfalls das Leben oder die Gesundheit von anderen natürlichen Personen. Eine solche Ablehnung darf dann nicht als Nichterfüllung der Pflicht seitens des Arbeitnehmers bewertet werden.

Daher sollten Arbeitgeber die Befürchtungen der Arbeitnehmer sehr ernst nehmen.

Aber: Solange keine behördliche Warnung vorliegt oder entsprechende andere Maßnahmen angeordnet werden, müssen die Arbeitnehmer in dieser Situation grundsätzlich in die Arbeit gehen.

In Tschechien informieren die zuständigen Behörden, insbesondere das tschechische Gesundheitsministerium sowie die regionalen Hygieneämter umfangreich und tagesaktuell über den Kenntnisstand, die aktuelle Lage der Ausbreitung des Erregers (Coronavirus, Covid-19), genauso wie über die erforderlichen Präventions- sowie Schutzmaßnahmen, siehe dazu u.a. http://www.mzcr.cz/dokumenty/covid-19informace-pro-zamestnance-a-zamestnavatele_18613_4122_1.html sowie https://www.statnisprava.cz/rstsp/clanky.nsf/i/koronavirus_a_pracovnepravni_souvislosti_20030410_96606394.

9.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Sofern keine spezifischen durch das tschechische Gesundheitsministerium bzw. die zuständigen Gesundheitsschutzbehörden außergewöhnliche Maßnahmen ergriffen und die Risikogebiete nicht abgesperrt werden, kann der Arbeitnehmer die angeordnete Reise in diese Risikogebiete grundsätzlich nicht verweigern.

Welche Gebiete/Länder derzeit als abgesperrte Risikogebiete angesehen werden, siehe dazu u.a.: http://www.mzcr.cz/dokumenty/koronavirus-2019-ncov-aktualni-data_18455_4122_1.html sowie <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>.

Da sich jedoch die Lage jederzeit ändern bzw. verschärfen kann, sollten Arbeitgeber Dienstreisen aktuell grundsätzlich auf das Minimum beschränken und diese nur anordnen, sofern dies tatsächlich zwingend erforderlich ist. Denn nach Rückkehr des Arbeitnehmers sind vom Arbeitgeber evtl. weitere Maßnahmen (wie eine Quarantäne) zu treffen, die einer möglichen Verbreitung der Infektion am Arbeitsplatz vorbeugen.

Zudem empfehlen wir, sollte der Arbeitnehmer auf eine Dienstreise ins Ausland entsandt werden (müssen), dass er sich unter dem freiwilligen sog. [DROZP System des Tschechischen Ministeriums für Auswärtige Angelegenheiten](#) registriert.

9.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Sollte der Arbeitnehmer seine Arbeit im Home Office ausüben (können), muss er diese Tatsache mit dem Arbeitgeber vereinbaren, es sei denn diese Art des Home Office ist bereits im Arbeitsvertrag vereinbart. Daher kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ohne vorherige Vereinbarung mit ihm kein Home Office anordnen. Er kann Home Office nur anbieten bzw. empfehlen, wo dies möglich ist.



9. TSCHECHIEN

9.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Bei jeglichen Verspätungen oder dem Nichterscheinen am Arbeitsplatz aufgrund einer behördlichen Maßnahme, des Ausfalls des Nahverkehrs oder einer sonstigen höheren Gewalt, muss der Arbeitgeber (i.d.R. der Vorgesetzte) unverzüglich und sofern dies möglich ist, rechtzeitig im Voraus informiert werden. Es handelt sich in diesen Fällen um eine Arbeitsverhinderung auf Seiten des Arbeitnehmers.

Wenn der Arbeitnehmer aus objektiven Gründen nicht in die Arbeit kommen kann, das heißt wenn zum Beispiel über die ganze Stadt eine Quarantäne verordnet wurde, handelt es sich gemäß § 191 ArbGBcz um eine persönliche Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers, bei der der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gem. § 192 (2) ArbGBcz einen Lohnersatz in Höhe von ca. 60% des durchschnittlichen Monatsverdienstes in dem Zeitraum der ersten 14 Kalendertage der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit zahlen muss. Ab dem 15. Kalendertag erhält der Arbeitnehmer Krankengeld aus der Krankenversicherung von der tschechischen Sozialversicherung.

9.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Falls der Arbeitnehmer die Betreuung seiner Kinder (allerdings derzeit nur für einen kurzen Zeitraum von max. 9 bzw. 16 Kalendertagen; Letzteres im Falle eines Alleinerziehenden Elternteils) nicht sicherstellen kann und diese selber betreuen muss, handelt es sich ebenfalls um eine persönliche Arbeitsverhinderung auf Seiten des Arbeitnehmers i.S.d. § 191 ArbGBcz, bei welcher der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jedoch keinen Lohn zahlen muss. Sollte der Kindergarten und/oder die Schule (bei Kindern bis zum 10. Lebensjahr) allerdings wegen der Quarantäne geschlossen werden, gebührt dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf das sog. Pflegegeld und der Arbeitnehmer gilt als von der Arbeit entschuldigt.

9.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

In diesem Zusammenhang ist auf die oben bereits genannten Bestimmungen §§ 101, 106 des ArbGBcz hinzuweisen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit in Bezug auf die Risiken einer möglichen Gefährdung ihres Lebens und ihrer Gesundheit zu gewährleisten. Er kann daher z.B. eine dementsprechende innerbetriebliche Vorschrift/Anordnung erlassen, mit bestimmten Handlungs- und Unterlassungsvorgaben, um das Risiko für das Leben und die Gesundheit einzelner Arbeitnehmer und/oder der gesamten Belegschaft zu minimieren. Dieser innerbetrieblichen Vorschrift/Anordnung haben alle betroffenen Arbeitnehmer nach deren Bekanntmachung Folge zu leisten.

Als Schutzmaßnahme bietet sich u.a. in begründeten Fällen auch die Anordnung einer außerordentlichen ärztlichen Untersuchung durch den Arbeitgeber an, welcher der betroffene Arbeitnehmer Folge leisten muss, siehe dazu § 12 Verordnung Nr. 79/2013 Slg. oder die vorbeugende Anordnung einer 14tägigen Quarantäne, sofern der Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet zurückgekehrt ist.

9. TSCHECHIEN

9.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Nach Absprache mit den Arbeitnehmern (siehe dazu auch unsere vorherigen Ausführungen) können die Arbeitgeber die Arbeit (sofern möglich) von zu Hause ausüben lassen (im sog. Home Office). Zu beachten ist jedoch, dass das Home Office in Tschechien nicht ausdrücklich geregelt ist. Daher basiert dieser Bereich auf gegenseitigem Vertrauen und stellt eine Grauzone dar, welche auch unregelte Bereiche aufweist.

Den Arbeitgebern steht in Tschechien zudem das Instrument der sog. Teilarbeitslosigkeit (vgl. mit der Kurzarbeit in Deutschland) zur Verfügung, geregelt in § 115 des tschechischen Beschäftigungsgesetzes (Gesetz Nr. 435/2006 Slg., i.d.a.F., nachfolgend auch nur BSchGcz).

Nach dem BSchGcz kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen vom Arbeitsamt auf der Grundlage einer mit ihm nach vorheriger Genehmigung der Regierung geschlossenen Vereinbarung zum Zeitpunkt der Teilarbeitslosigkeit einen Beitrag gewähren. Hinweis: In der Praxis ist dieses Vorgehen allerdings noch nicht umgesetzt worden. Die Höhe der Zulage beträgt 20% des Durchschnittsverdienstes des Arbeitnehmers. Sie kann derzeit max. für einen Zeitraum von 6 Monaten (mit optionaler Verlängerung um einen weiteren Zeitraum von 6 Monaten) gewährt werden. In begründeten Fällen kann die Regierung in Form einer Verordnung eine weitergehende Gewährung von Beiträgen aussprechen. Ob die geltende Regelungen der sog. Teilzeitarbeitslosigkeit und deren Hürden unter der aktuellen Situation gelockert bzw. durch die Regierung im Sinne einer Verordnung geregelt werden, lässt sich derzeit noch nicht absehen.

Evtl. bietet sich auch die sog. kollektive Urlaubsinanspruchnahme (Betriebsferien) gem. § 220 ArbGBcz an. Der Arbeitgeber kann im Einvernehmen mit dem Gewerkschaftsorgan und/oder mit der Einwilligung des Arbeitnehmerrats eine kollektive Urlaubsinanspruchnahme anordnen; allerdings nur dann, sofern dies aus betrieblichen Gründen tatsächlich notwendig ist. Die kollektive Urlaubsinanspruchnahme darf dabei nicht mehr als zwei Wochen betragen und sie muss ebenfalls in einem 14tätigen Vorlauf angekündigt werden.

Letztlich wäre auch über die Vereinbarung einer unbezahlten Arbeitsfreistellung (unbezahlter Urlaub) nachzudenken, was jedoch eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraussetzt.

9.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

In Tschechien gibt es einen aus dem deutschen Recht bekannten Betriebsrat nicht. Eingeschaltet werden bei Maßnahmen des Arbeitgebers die die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowie sämtliche weiteren Maßnahmen, welche mehrere Arbeitnehmer betreffen, die zuständigen Gewerkschaftsorgane bzw. der Werkausschuss der Gewerkschaft, sofern eine solche beim Arbeitgeber aktiv ist. Es besteht in diesen Fällen ein Erörterungsrecht des Gewerkschaftsorgans bzw. des Werkausschlusses der Gewerkschaft.

Die letzte Entscheidung über die in diesem Zusammenhang zu treffenden Maßnahmen verbleibt jedoch letztlich beim Arbeitgeber selbst.



9. TSCHECHIEN

9.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Je nach Art der Betriebsschließung haben Arbeitnehmer entweder Anspruch auf Lohnersatzzahlung in Höhe von 80% des durchschnittlichen Monatsverdienstes bei einem Stillstand i.S.d. § 207 (a) ArbGBcz. Alternativ käme in diesem Fall auch die sog. Teilarbeitslosigkeit i.S.d. § 209 ArbGBcz in Betracht. In diesem Fall kann der Arbeitgeber den Lohn bis auf 60% des durchschnittlichen Monatsverdienstes reduzieren. Sollte jedoch ein Gewerkschaftsorgan in seinem Betrieb aktiv sein, ist dazu allerdings die Zustimmung der Gewerkschaft erforderlich.

9.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall. Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Bei behördlich angeordneter Quarantäne handelt es sich gemäß dem ArbBGcz um eine entschuldigte persönliche Arbeitsverhinderung auf Seiten des Arbeitnehmers, bei welcher der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in den ersten 14 Kalendertagen einen Lohnersatz in Höhe von 60% des durchschnittlichen Monatsverdienstes zahlen muss. Dem Arbeitgeber werden die mit dem Quarantänefall verbundenen Kosten nicht erstattet.

9.11 Im welchem Verhältnis stehen Quarantäne und Urlaub zueinander?

Im Falle einer angeordneten Quarantäne wird der bereits angeordnete und angefangene Urlaub nicht unterbrochen, siehe dazu § 219 (1) des ArbGBcz. Sollte eine Quarantäne bestehen, kann in dieser Zeit jedoch kein Urlaub angeordnet werden.



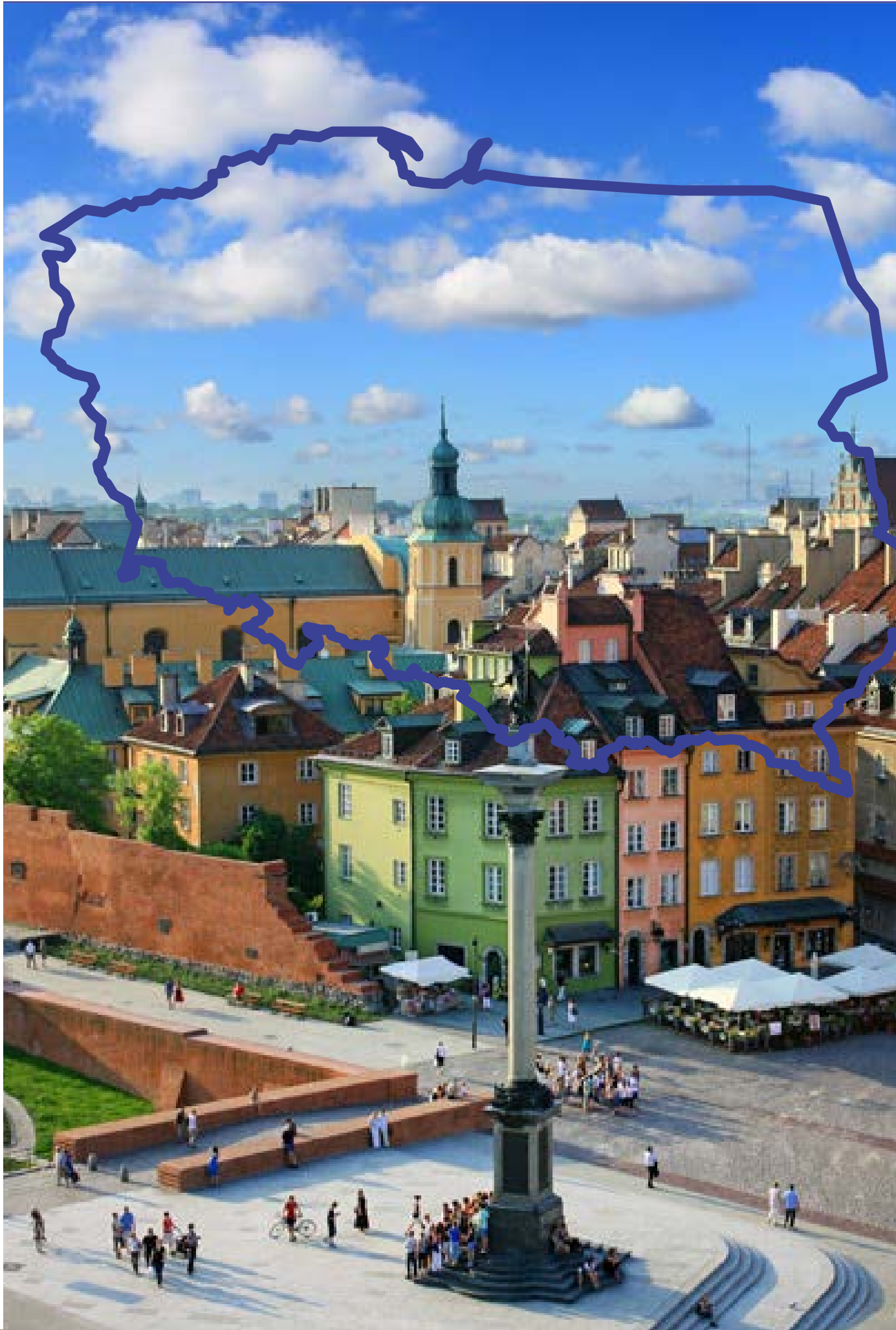
Ihre Ansprechpartnerin

Dr. Alena Klikar, Prag

+49 (911) 9193 1016

alena.klikar@roedl.com

10. POLEN



10.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Wenn sich ein Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz aufhält, an dem Menschen mit dem Coronavirus infiziert sind, kann er die Arbeit verweigern und sich sogar von dem Ort der Gefahr entfernen, wenn eine unmittelbare Gefahr für die Gesundheit oder das Leben des Arbeitnehmers besteht, wobei er den Vorgesetzten darüber unverzüglich zu benachrichtigen hat. Der Arbeitnehmer behält das Recht auf Entgelt und darf keine für ihn ungünstigen Konsequenzen der Arbeitsverweigerung oder der Entfernung von der Gefahrenstelle tragen. Die Tatsache, dass man sich in der Nähe einer aus dem Coronavirus-Gebiet zurückgekehrten Person aufhält, stellt dabei keine ausreichende Rechtfertigung für den Mitarbeiter dar, die Arbeit zu verweigern. Das Risiko mit dem Virus infiziert zu werden muss unmittelbar und real sein nicht nur potenziell.

10.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Grundsätzlich darf ein Arbeitnehmer eine Dienstreise in Coronavirus-Risikogebiete wegen der direkten Gefahr für Leib und Leben und wegen dem Risiko verweigern, dass er andere Personen im Inland infiziert. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten bei der Entscheidung über Dienstreisen in Risikogebiete die geltenden Empfehlungen, die Meldungen der zuständigen Staatsbehörden, insbesondere diejenigen der Staatlichen Sanitätsinspektion und des Auswärtigen Amtes beachten. Gibt es aber in dem betreffenden Land nur einzelne Coronavirus-Fälle und fehlen detaillierte Reisewarnungen, so sollte der Arbeitnehmer die Dienstreiseanweisung nicht ablehnen.

10.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Eines der umstrittensten Themen ist die Möglichkeit, vom Arbeitgeber Fernarbeitsbefehle zu erteilen. Es besteht kein Zweifel an der Möglichkeit der ortsungebundenen Arbeit, wenn diese sich aus einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergibt. Daher kann ein Arbeitnehmer, der sich kürzlich in dem Gebiet aufgehalten hat, das als epidemiologisches Risikogebiet gilt, vom Arbeitgeber eine ortsungebundene Arbeit angeboten bekommen. Nach den Erläuterungen der Nationalen Arbeitsinspektion ist der Arbeitgeber jedoch nicht berechtigt, einseitig die Bereitstellung von Arbeit im Home Office anzuordnen. Die Möglichkeit, für einen bestimmten Zeitraum Fernarbeit anzuordnen, ist in einem neuen Gesetz über spezielle Lösungen im Zusammenhang mit der Prävention, Bekämpfung und Ausrottung von Covid-19, anderen Infektionskrankheiten und durch sie verursachten Krisensituationen, festgelegt.

10.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Ist es nicht möglich, den Arbeitsort oder einen anderen Ort, an dem die Arbeit verrichtet wird, zu erreichen, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freizustellen. Aufgrund des neu eingeführten Gesetzes über spezielle Lösungen im Zusammenhang mit der Prävention, Bekämpfung und Ausrottung von Covid-19, anderen Infektionskrankheiten und durch sie verursachten Krisensituationen ist der Arbeitgeber berechtigt, dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung im Home Office anzuordnen, um Covid-19 entgegenzuwirken. Somit darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer damit beauftragen, in der Bahn zu arbeiten und seine Arbeit nach dem Verlassen des Zuges Zuhause im Rahmen von Home Office fortzuführen. Es jedoch zu beachten, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitsmittel (z. B. einen Laptop, Mobiltelefon) bereitzustellen. Die Aufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer ist in diesem Fall dadurch bedingt, dass er diese Mittel dabei hat. Der Arbeitnehmer kann auch seine Abwesenheit in der Arbeit unter der Voraussetzung entschuldigen, indem er gesetzlich vorgeschriebene Dokumente vorlegt. Alternativ kann er Urlaub fordern. Diese Forderung muss geprüft werden wobei der Arbeitgeber diesem Urlaub nicht immer zustimmen muss.

10.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Das Betreuungsgeld nach allgemeinen Grundsätzen steht u.a. denjenigen Versicherten zu, die von der Arbeitsleistung freigestellt wurden, weil Umstände vorliegen, die es erforderlich machen, dass sie ein Kind im Alter von bis zu 8 Jahren wegen einer unvorhersehbaren Schließung der Kita, des Kinderclubs, des Kindergartens oder der Schule, die das Kind besucht, persönlich betreuen (auch bei einer Erkrankung des Kindermädchens, mit dem die Eltern einen Betreuungsvertrag, poln. umowa uaktywniająca, abgeschlossen haben oder der Tagesmutter, die das Kind betreut). Ein solches Betreuungsgeld beträgt 80 Prozent der Bemessungsgrundlage und darf maximal über einen Zeitraum von 60 Tagen im Kalenderjahr insgesamt für alle Kinder/Familienangehörige bezogen werden.

Artikel 4 des neuen Gesetzes über spezielle Lösungen im Zusammenhang mit der Prävention, Bekämpfung und Ausrottung von Covid-19, anderen Infektionskrankheiten und durch sie verursachten Krisensituationen, das seit dem 8. März 2020 gilt, sieht ein zusätzliches Betreuungsgeld bei (auch geplanter) Schließung der Kita, des Kinderclubs, des Kindergartens oder der Schule, die das Kind besucht, im Zusammenhang mit Covid-19 vor (d.h. mit der Bekämpfung einer Ansteckung mit dem Coronavirus, seiner Ausbreitung und mit der Bekämpfung der Folgen der Krankheit). In einem solchen Fall steht dieses zusätzliche Betreuungsgeld einem Versicherten zu, der zwecks persönlicher Betreuung eines Kindes im Alter bis zu 8 Jahren von der Arbeitsleistung freigestellt wurde, und zwar für einen Zeitraum von maximal 14 Tagen. Das zusätzliche Betreuungsgeld beträgt 80 Prozent der Bemessungsgrundlage und wird nicht zu dem Zeitraum von 60 Tagen gerechnet, der beim regulären Betreuungsgeld gilt. Das zusätzliche Betreuungsgeld kann nicht gleichzeitig mit dem regulären Betreuungsgeld bezogen werden.

Die Beiden o.g. Arten des Betreuungsgelds stehen nicht zu, wenn es außer dem Versicherten auch andere Familienangehörige im gemeinsamen Haushalt gibt, die das Kind betreuen könnten.

10.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Eine der grundlegenden Verpflichtungen des Arbeitgebers ist die Gewährleistung sicherer und hygienischer Arbeitsbedingungen (Artikel 94 Punkt 4 des Arbeitsgesetzes). Daher kann der Arbeitgeber im Falle einer unmittelbaren Virusbedrohung nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet sein, höhere Hygieneanforderungen am Arbeitsplatz einzuführen. Von den Mitarbeitern kann die Einhaltung solcher Regeln verlangt werden. Gemäß Artikel 211, Punkt 7 des Arbeitsgesetzes sind sie verpflichtet, mit dem Arbeitgeber und den Vorgesetzten bei der Erfüllung ihrer Pflichten in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zusammenzuarbeiten. Die Nichteinhaltung der vom Arbeitgeber eingeführten Regeln kann daher eine Verletzung der Pflichten des Arbeitnehmers darstellen.

10.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Eine Antwort auf die Gefahr einer Wirtschaftskrise, der die Ausbreitung des Covid-19 zugrunde liegen kann, scheint – wenn auch nur in geringem Ausmaß – die Anordnung von Home Office zu sein. Diese Lösung ist jedoch nur für die Arbeitnehmer maßgebend, die ihre Aufgaben bspw. von Zuhause aus erfüllen können. Sie betrifft nicht die Arbeitnehmer, deren Anwesenheit in der Arbeit notwendig ist, z. B. Produktionsarbeiter.

Eine andere Frage sind allgemeine Schutzmaßnahmen im Arbeitsbetrieb zur Bekämpfung des Auftretens und der Ausbreitung des Covid-19. Das derzeit erhöhte Risiko begründet das Ergreifen entsprechender Maßnahmen zur Gewährleistung des Arbeitsschutzes und der -hygiene. Das neue Gesetz sieht leider keine zusätzlichen Berechtigungen für Arbeitgeber vor. Die Vorgehensweise regelt somit die bisher geltenden Vorschriften. Es ist dabei zu beachten, dass die ergriffenen Maßnahmen die Rechte und Freiheiten der Arbeitnehmer nicht verletzen dürfen. Deswegen müssen neue Verfahren klar und präzise sein und dürfen nicht mit dem Risiko der Verletzung der Vorschriften, insbesondere der arbeitsrechtlichen Vorschriften und der DSGVO-Regelungen, einhergehen.

10.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

Gemäß dem polnischen Gesetz über die Information von Arbeitnehmern und die Durchführung von Konsultationen mit ihnen ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat zu den Maßnahmen, die zu wesentlichen Änderungen in der Arbeitsorganisation und den Beschäftigungsgrundlagen führen können, zu informieren und zu konsultieren. Es scheint, dass eine solche Notwendigkeit auftreten könnte, wenn einer großen Zahl von Arbeitnehmern die Arbeitsleistung im Home Office angeordnet wird.

Darüber hinaus sieht das polnische Arbeitsgesetzbuch Rechte für den Arbeitgeber vor, die mit seiner schlechten Finanzlage verbunden sind, darunter die Aussetzung der Anwendung der betrieblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften bzw. Vereinbarung über die Anwendung von weniger günstigen Arbeitsbedingungen. Die Anwendung der genannten Lösungen bedarf der Benachrichtigung und Konsultationen mit dem Betriebsrat (Teilnahme an diesbezüglichen Diskussionen), aber der Betriebsrat hat keine Stimmrechte (Treffen von Entscheidungen). Viel größere Rechte im Bezug auf die Aussetzung der Anwendung der betrieblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften bzw. auf die Vereinbarung über die Anwendung von weniger günstigen Arbeitsbedingungen haben Gewerkschaften und – wenn keine Gewerkschaften tätig sind – Vertreter der Arbeitnehmer (die nicht mit dem Betriebsrat zu verwechseln sind), da der Arbeitgeber mit ihnen eine Vereinbarung abschließen muss.

Am Rande ist darauf hinzuweisen, dass Betriebsräte unter den polnischen Arbeitsbetrieben nicht besonders populär sind. Der Betriebsrat kann in Arbeitsbetrieben gebildet werden, die mindestens 50 Personen beschäftigen, und ist meistens in denjenigen Arbeitsbetrieben anzutreffen, in denen Gewerkschaften tätig sind.

10.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Dies hängt von den Umständen der Betriebsschließung ab.

Wenn die Betriebsschließung auf der Grundlage einer Entscheidung des Arbeitgebers erfolgt, da dieser eine Infektionsgefahr sieht, so muss der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein sog. „Ausfallgehalt“ zahlen, da der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung bereit ist, diese aber aus vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen nicht möglich ist.

Würde der Arbeitsbetrieb geschlossen, weil der Staatliche Sanitärinspektor entscheidet, für alle Arbeitnehmer Quarantäne bzw. Isolation anzuordnen, da der Verdacht einer Infektion besteht bzw. eine Infektion (Coronavirus) diagnostiziert wurde, dann wäre der Arbeitgeber verpflichtet, die Vergütung für die ersten 33 Tage der Isolation/Quarantäne auszus zahlen. Dauert die Isolation/Quarantäne länger, so übernimmt ab dem 34. Tag die Sozialversicherungsanstalt die Auszahlung der Geldleistung.

Wird der Betrieb jedoch aufgrund einer von oben auferlegten, präventiven Entscheidung der Staatsbehörden geschlossen, besteht für den Arbeitgeber keine gesetzliche Verpflichtung, den Arbeitnehmern Löhne zu zahlen. Es müssten besondere Vorschriften erlassen werden, um diesen Fall zu regeln.

10.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall. Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Eine Person, die unter Quarantäne gem. der Anordnung der Staatliche Sanitärinspektor steht, hat die Möglichkeit Krankengeld zu beantragen. Für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge einer Krankheit oder Isolation wegen einer Infektionskrankheit, die insgesamt bis zu 33 Tage im Kalenderjahr dauert, bzw. bei einem Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat – die insgesamt bis zu 14 Tagen im Kalenderjahr dauert – behält der Arbeitnehmer das Recht auf Entgelt das vom Arbeitgeber gezahlt wird. Nach diesem Zeitraum (nach dem 33. Tag bzw. dem 14. Tag für Personen über 50 Jahre) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld das von der Krankenversicherung finanziert wird



Ihre Ansprechpartnerin

Katarzyna Malaniuk, Posen

+48 (61) 6244 969

katarzyna.malaniuk@roedl.com

11. ESTLAND



11. ESTLAND

11.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Nein. Mitarbeiter müssen im Dienst erscheinen, wenn sie gesund sind. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Mitarbeitern ohne triftigen Grund eine Freistellung zu gewähren.

Das Estonian Health Board kündigte an, dass Personen, die kürzlich aus einem Risikogebiet zurückgekehrt sind oder jemandem ausgesetzt waren, der möglicherweise infiziert ist, 14 Tage zu Hause bleiben sollten.

Coronavirus-Risikogebiete:

- China
- Italien
- Iran
- Südkorea

Die Informationen zu Covid-19 werden täglich vom Estonian Health Board aktualisiert und sind [hier](#) zu finden.

11.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Ja. Geschäftsreisen in Risikogebiete können abgelehnt werden, ohne dass dies Auswirkungen auf die Beschäftigung des Arbeitnehmers hat.

11.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Die Arbeit im Home Office ist nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Der Arbeitnehmer kann ohne Zustimmung des Arbeitgebers nicht im Home Office arbeiten.

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass der Arbeitnehmer die richtigen Bedingungen hat, um von zu Hause aus zu arbeiten.

Wenn der Arbeitnehmer von einem Arzt unter Quarantäne gestellt wurde oder zu der Gruppe gehört, die bis zu 14 Tage zu Hause bleiben soll, gilt dies als Arbeitshindernis im Sinne des estnischen Arbeitsgesetzes. Wenn kein Home Office eingerichtet werden kann oder die Dienstleistung nicht von zu Hause aus erbracht werden kann, hat der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf fortgesetzte Löhne.

11. ESTLAND

11.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Ja. Es liegt in der Verantwortung des Mitarbeiters, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen.

11.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Wenn Schulen oder Kindergärten geschlossen bleiben, gibt es keine entschuldigte Abwesenheit vom Dienst. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitnehmers, dafür zu sorgen, dass seine Kinder auf andere Weise betreut werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können beispielsweise vereinbaren, dass der Arbeitnehmer im Home Office arbeitet, verdiente Überstunden nutzt oder Urlaub beantragt.

11.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Es gibt noch keine spezifischen Regeln. Die allgemeinen Vorschriften sehen jedoch vor, dass der Arbeitgeber ein sicheres Arbeitsumfeld gewährleistet und die erforderlichen Maßnahmen ergreift. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass das Infektionsrisiko bei den Arbeitnehmern minimiert oder begrenzt wird.

Die Arbeitgeber werden aufgefordert, die Empfehlungen des Gesundheitsamtes in Bezug auf Quarantäne und andere Vorsichtsmaßnahmen zu befolgen.

11.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Arbeitgeber können die bestmöglichen Bedingungen schaffen, unter denen der Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten kann, und so den Arbeitsverlust reduzieren – sofern dies je nach Art der Arbeit möglich ist.

Darüber hinaus sollten Arbeitgeber die Lieferverträge überprüfen, um festzustellen, ob und wenn ja, wie ein Produktionsverlust ohne eigenes Verschulden oder Fälle höherer Gewalt geregelt sind.

11.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

Nein. Es gibt keinen mit dem deutschen Betriebsrat vergleichbaren Betriebsrat mit ähnlich umfangreichen Informationen und Einflussrechten im estnischen Arbeitsrecht. Wenn das estnische Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden ist, hängt die Beteiligung von der mit der Gewerkschaft geschlossenen Vereinbarung ab. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, im Namen eines sicheren Arbeitsumfelds zusammenzuarbeiten. Zu diesem Zweck konsultiert der Arbeitgeber die Arbeitnehmer oder einen Vertreter des Arbeitsumfelds und einen anderen Vertreter des Arbeitnehmers im Voraus in allen Fragen der Planung von Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds. Darunter fallen die Organisation von medizinischen Untersuchungen, Benennung von Mitarbeitern, die für die Bereitstellung von Erster Hilfe verantwortlich sind, Durchführung von Rettungsmaßnahmen und Evakuierung von Mitarbeitern, Planung und Organisation von Anweisungen und Schulungen zum Arbeitsschutz sowie Auswahl und Anwendung neuer Technologien und Arbeitsmittel. Der Arbeitgeber berücksichtigt nach Möglichkeit eingereichte Vorschläge und bezieht die Arbeitnehmer in die Umsetzung solcher Pläne ein.

11.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Ja. In der Regel zahlt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmerdurchschnitt. Unter bestimmten Umständen ist es möglich, die Löhne bei Nichterbringung von Arbeitsleistung zu senken. Dem Gesetz zu Folge gilt, dass ein Arbeitgeber bei unvorhergesehenen wirtschaftlichen Umständen, auf die er keinen Einfluss hat, und einem Arbeitnehmer keine Arbeit im vereinbarten Umfang zur Verfügung stellen kann, die Löhne bis zu drei Monate über einen Zeitraum von zwölf Monaten in angemessenem Umfang senken kann, sofern die Zahlung des vereinbarten Gehalts für den Arbeitgeber unangemessen belastend wäre. Allerdings darf diese Senkung nicht unter dem von der Regierung festgelegten Mindestlohn liegen. Ein Arbeitnehmer hat das Recht, die Erbringung von Arbeiten im Verhältnis zur Lohnsenkung zu verweigern. Vor der Senkung der Löhne muss ein Arbeitgeber den Betriebsrat (trustee / shop steward) oder in dessen Abwesenheit die Arbeitnehmer informieren und sie gemäß dem im Gesetz über Betriebsräte für Arbeitnehmer (Employees' Trustee Act) vorgesehenen Verfahren unter Berücksichtigung der in diesem Unterabschnitt vorgesehenen Bedingungen konsultieren. Der Arbeitgeber hat die Lohnkürzung mindestens 14 Kalendertage im Voraus mitzuteilen. Der Betriebsrat (trustee / shop steward) oder der Arbeitnehmer hat seine Meinung innerhalb von sieben Kalendertagen nach Eingang der Mitteilung des Arbeitgebers abzugeben.

Ein Arbeitnehmer hat das Recht, die Ausführung von Arbeiten im Verhältnis zur Lohnsenkung für einen angemessenen Zeitraum zu verweigern, wenn nicht erwartet werden kann, dass der Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht dem Arbeitnehmer zuzurechnen sind, Arbeiten ausführt.

11.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall. Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Nach dem Gesetz zur Vorbeugung und Bekämpfung übertragbarer Krankheiten (Communicable Diseases Prevention and Control Act) kann Quarantäne nur angewendet werden, um die Ausbreitung einer besonders gefährlichen übertragbaren Krankheit zu verhindern. Pest, Cholera, Gelbfieber, virales hämorrhagisches Fieber und Tuberkulose gelten als besonders gefährliche Infektionskrankheiten. Der Coronavirus ist dafür noch nicht qualifiziert.

Der Staat kann einen Ausnahmezustand einrichten, um die Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern.

Gegenwärtig hat der estnische Staat noch keine besonderen Umstände oder Einschränkungen der Bewegungsfreiheit festgelegt, um die Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern.

Obwohl das Krankenversicherungsgesetz die Zahlung von Krankengeld durch die Krankenkasse im Falle einer Quarantäne regelt, gibt es keine spezifische Regelung für die Zahlung von Leistungen bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit im Notfall. Dies bedeutet, dass der Staat nicht verpflichtet ist, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer für den ihnen zugefügten Schaden zu entschädigen. Urlaubsgeld und vorübergehende Arbeitsunfähigkeitsleistungen werden daher in üblicher Weise gezahlt.



Ihre Ansprechpartnerin

Alice Salumets, Tallinn

+372 6068 650

alice.salumets@roedl.com

12. LETTLAND



12. LETTLAND

12.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Arbeitnehmer dürfen nur dann nicht zum Dienst erscheinen, wenn die Abwesenheit gerechtfertigt ist. Aus allgemeiner und nicht begründeter Angst vor einem Ansteckungsrisiko dürfen sie jedoch nicht vom Dienst fernbleiben.

Das Lettische Zentrum für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (CDPC) empfiehlt Personen, die aus Risikogebieten zurückkehren, bestimmte Sicherheitsmaßnahmen zu befolgen wie:

- Nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet* haben diese Personen ihre Gesundheit 14 Tage lang kontinuierlich zu überwachen, darunter die Körpertemperatur zweimal täglich zu messen.
- Bei Anzeichen einer möglichen Infektion der Atemwege haben sie sich - um den Kontakt mit anderen Personen zu vermeiden - an den Nationalen Rettungsdienst (SEMS) zu wenden und den Arzt über ihre Reise in Kenntnis zu setzen.

Falls keine Anzeichen einer möglichen Infektion der Atemwege vorliegen, kann die Person zum Dienst zurückkehren. Bei Anzeichen einer Infektion muss sie sich an SEMS wenden und kann anschließend vom Arzt dazu angewiesen werden, zu Hause in Quarantäne zu bleiben.

* Ab dem 11. März 2020 gelten laut CDPC als Risikogebiete: Italien, Japan, Singapur, Südkorea, Iran und China, Spanien, Frankreich, Deutschland, Schweiz und Österreich.

12.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Obwohl das Arbeitsgesetz nicht ausdrücklich die Möglichkeit einräumt, Dienstreisen in die Risikogebiete zu verweigern, sollte beachtet werden, dass Anordnungen, die den Arbeitnehmer, den geltenden Gesetzen folgend, nachteilig (negativ) beeinflussen, nicht durchgesetzt werden müssen.

Da das Arbeitsschutzgesetz Arbeitnehmern ausdrücklich vorschreibt, für ihre Sicherheit und Gesundheit zu sorgen, kann der Schluss gezogen werden, dass Arbeitnehmer aus Sicherheits- und Gesundheitsgründen Dienstreisen in Risikogebiete ablehnen können sollten, weil Dienstreisen in die Risikogebiete Arbeitnehmer derzeit hohen Sicherheits- und Gesundheitsrisiken wie dem Risiko, im Ausland unter Quarantäne gestellt zu werden, sich mit dem Virus zu infizieren usw. aussetzt.

Darüber hinaus sollte beachtet werden, dass für den Fall, dass ein Arbeitnehmer zu Arbeitszwecken in ein Risikogebiet reisen muss und sich während einer solchen Dienstreise mit dem Virus infiziert, ein solcher Unfall als Arbeitsunfall ausgelegt wird, für den der Arbeitgeber haftet.

12. LETTLAND

12.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Das Arbeitsgesetz erfordert, den Arbeitsort im Arbeitsvertrag festzulegen. Das Arbeitsgesetz besagt auch, dass Arbeitnehmer ihre Arbeit im Unternehmen (d.h. im Büro des Arbeitgebers) ausführen müssen, sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben.

Wenn der jeweilige Arbeitsvertrag vorsieht, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit entweder im Büro (Werk, Zweigniederlassung usw.) des Arbeitgebers oder auf Anordnung des Arbeitgebers an einem anderen Ort ausführen muss, kann der Arbeitgeber eine Anordnung erlassen, in der dem Arbeitnehmer angeordnet wird, die Arbeit von zu Hause aus auszuführen. Wenn der Arbeitsvertrag diese Möglichkeit jedoch nicht vorsieht, sollte die Arbeit aus der Ferne von und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

Wenn der Arbeitsvertrag jedoch keine Möglichkeit (kein Recht) vorsieht, von zu Hause aus zu arbeiten, ist der Arbeitnehmer folglich nicht berechtigt, nach eigenem Ermessen über die Arbeit von zu Hause aus zu entscheiden.

In einem solchen Fall ist die Arbeit von zu Hause aus zulässig, wenn entweder (1) der Arbeitsvertrag vorsieht, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anordnen kann, aus der Ferne (z. B. von zu Hause aus) zu arbeiten, und der Arbeitgeber dies entsprechend angefordert hat oder wenn (2) Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine solche Vereinbarung gemeinsam getroffen haben.

12.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Ja, Arbeitnehmer müssen zur Arbeit gehen, auch wenn die Bahn (oder ein anderes örtliches Verkehrsmittel) nicht mehr fährt, da es die Pflicht eines Arbeitnehmers ist, rechtzeitig zum Dienst zu erscheinen und seine im Arbeitsvertrag festgelegten Aufgaben zu erfüllen.

12.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Wenn eine Schule oder ein Kindergarten geschlossen wird und/oder geschlossen bleibt, berührt dies nicht die Pflicht des Arbeitnehmers, seine Arbeitsaufgaben zu erfüllen, da es die Pflicht des Arbeitnehmers ist, sich um seine Kinder zu kümmern und sie zu betreuen.

Jedenfalls wäre es beim Eintritt solcher Umstände für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ratsam, die möglichen Lösungen für den Fall zu besprechen, dass eine Schule oder ein Kindergarten geschlossen ist und/oder geschlossen bleibt. Die möglichen Lösungen wären:

- Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren die Arbeit von zu Hause aus.
- Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer in bezahlten Urlaub geht.
- Der Arbeitnehmer bittet den Arbeitgeber, unbezahlten Urlaub zu gewähren. In diesem Fall entscheidet der Arbeitgeber nach eigenem Ermessen, ob dem Arbeitnehmer unbezahlter Urlaub gewährt wird oder nicht.

Es ist auch zu beachten, dass Kinder unter 14 Jahren, die aus einem Risikogebiet zurückkehren, für einen Zeitraum von 14 Tagen nicht in ihre Bildungseinrichtung zurückkehren dürfen. In diesem Fall wird einer der Elternteile für den gesamten Zeitraum von 14 Tagen krankgeschrieben, um die Gesundheit seiner Kinder zu überwachen. In diesem Fall wird die Abwesenheit vom Staat bezahlt.

12.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Vorläufig gibt es keine verbindlichen Verpflichtungen/Richtlinien staatlicher Behörden, die von den Arbeitgebern beachtet werden sollten. Den Arbeitgebern wird jedoch geraten, die Empfehlungen des Lettischen Zentrums für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (CDPC) zu befolgen. Zum 10. März 2020 lauten die wichtigsten Empfehlungen des CDPC wie folgt:

- Arbeitnehmer sollten nicht auf Dienstreisen in Risikogebiete geschickt werden und auch in allen anderen Fällen Reisen in Risikogebiete vermeiden.
- Es sollte nach Möglichkeit sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer, die aus Risikogebieten zurückkehren, aus der Ferne (z. B. von zu Hause aus) arbeiten.
- Mit Arbeitnehmern sollten Besprechungen geführt werden, um ihnen von Urlaubsreisen in Risikogebiete abzuraten und sie über angemessene Hygienemaßnahmen zu unterrichten.

12.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Wenn möglich, sollten Arbeitgeber sicherstellen, dass gefährdete Arbeitnehmer (z. B. diejenigen, die aus Risikogebieten zurückkehren) von zu Hause aus arbeiten können, damit der normale Betrieb des Unternehmens aufrechterhalten wird. Dies hängt jedoch von Art und Umfang der Tätigkeiten des Arbeitgebers ab.

Arbeitgeber sollten auch überlegen, ob Arbeitnehmer auf Geschäftsreisen geschickt werden oder an Treffen/Seminaren/Konferenzen etc. teilnehmen müssen.

Da die ersten zehn Tage der Arbeitsunfähigkeit (ärztliches Attest A) vom Arbeitgeber bezahlt werden (außer in Situationen, in denen kranke Kinder betreut werden müssen), sollte der Arbeitgeber die Empfehlungen des CDPC befolgen (siehe Antwort auf die vorherige Frage) und es vermeiden, Arbeitnehmer auf Geschäftsreisen zu schicken, Geschäftstreffen einschränken, Arbeitnehmern von Urlaubsreisen in Risikogebiete abraten und über angemessene Hygienemaßnahmen unterrichten, um das Risiko der Virusinfektion zu verringern.

Sollte ein Arbeitnehmer aus dem Risikogebiet zurückkehren und beschließen, während der Inkubationszeit nicht von zu Hause aus zu arbeiten, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeit suspendieren, wenn seine Anwesenheit eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit anderer Arbeitnehmer und/oder Dritter darstellt.

12.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

Nein. Es gibt keinen mit dem deutschen Betriebsrat vergleichbaren Betriebsrat nach lettischem Recht mit ähnlich umfangreichen Informationen und Einflussrechten.

12.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Wie in der Antwort auf die nächste Frage beschrieben, diskutieren die lettischen Behörden und die Regierung derzeit mögliche Erstattungs-/Unterstützungsmechanismen für vom Virus betroffene Unternehmen. Es wurden jedoch bisher keine konkreten Entscheidungen getroffen.

12.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall. Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

N.B. Die Behörden der Republik Lettland diskutieren derzeit mögliche Lösungen/Verfahren für Arbeitgeber bei Ausfallzeiten aufgrund von Quarantäne. Die Regierung erwägt auch mögliche Mechanismen zur Erstattung von Verlusten infolge von Quarantäne/Arbeitsunfähigkeit. Solche Mechanismen würden am ehesten Einrichtungen helfen, die direkt vom Virus betroffen sind (medizinische Einrichtungen und deren Personal, Bildungseinrichtungen und Lehrer). Im Gegensatz zu Frankreich wurden jedoch keine verbindlichen Entscheidungen über die Unterstützung der Arbeitgeber getroffen.

Um die Zahlungspflicht des Arbeitgebers für die ersten zehn Kalendertage der Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer zu begrenzen, erörtern die lettischen nationalen Behörden auch eventuelle Lösungen für Fälle, in denen Arbeitnehmer beschlossen haben, in Risikogebiete zu reisen, ohne die Empfehlungen zu befolgen, und sich deshalb mit dem Virus infiziert haben.

Wenn ein Arbeitnehmer aufgrund einer behördlichen oder ärztlichen Anordnung unter Quarantäne steht, gilt die gleiche Regelung wie im Krankheitsfall, d.h. der Arbeitgeber ist für die Bezahlung der ersten zehn Kalendertage der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers verantwortlich.

Wenn Ärzte zu dem Schluss kommen, dass der Arbeitnehmer gesund ist und zur Arbeit zurückkehren kann, kann das ärztliche Attest A früher (z.B. nach drei Tagen Krankenstand) geschlossen werden.



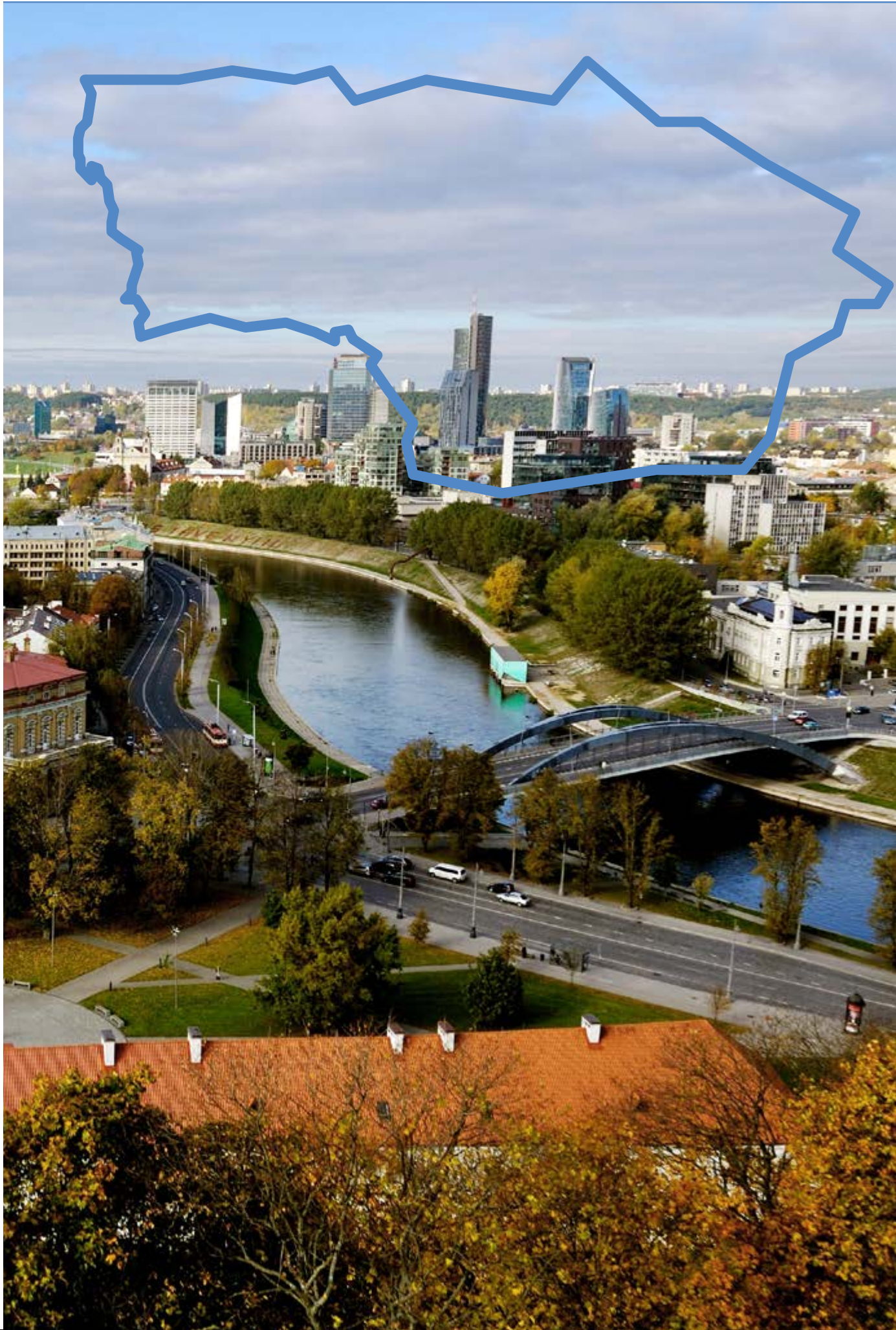
Ihre Ansprechpartnerin

Sanda Lāce, Riga

+371 (67) 5049 75

sanda.lace@roedl.com

13. LITAUEN



13. LITAUEN

13.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Grundsätzlich müssen Mitarbeiter zum Dienst erscheinen, wenn sie selbst gesund sind. Sie dürfen nicht vom Dienst fernbleiben aus genereller und nicht konkret begründeter Furcht vor einem Ansteckungsrisiko.

Wenn der Arbeitgeber jedoch keine zusätzlichen Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen (Bereitstellung von Desinfektionsmitteln, Schutzmasken, zusätzliche Desinfektion der Räumlichkeiten usw.) ergreift, hat der Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn seine Sicherheit und Gesundheit gefährdet ist oder wenn der Arbeitnehmer dazu aufgefordert wird, unter nicht sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen zu arbeiten.

Die Arbeit muss eingestellt werden, wenn die Arbeitsumgebung schädlich ist oder die Gesundheit oder das Leben der Arbeitnehmer gefährdet wird. Angesichts des Coronavirus-Notstands in Litauen müssen Arbeitgeber zusätzliche Schutzmaßnahmen ergreifen oder die laufende Arbeit einstellen. Wenn die Arbeit aufgrund unsicherer Bedingungen eingestellt wird, erhalten Arbeitnehmer ihren Durchschnittslohn, bis der Arbeitgeber wieder sichere Arbeitsbedingungen herstellt.

Falls die Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer gefährdet wird, hat der Arbeitnehmer das Recht, seine Arbeit einzustellen und den Arbeitgeber unverzüglich schriftlich über die Gründe für die Arbeitsverweigerung zu informieren. Eine begründete Verweigerung des Arbeitnehmers darf nicht als Verletzung der Arbeitspflichten angesehen werden.

Arbeitnehmern, die vor kurzem aus China, Norditalien (Regionen Lombardei, Venetien, Piemont und Emilia-Romagna), Hongkong, Iran, Japan, Südkorea und Singapur zurückgekehrt sind, wird empfohlen, ab dem letzten Tag ihres Aufenthalts in diesen Regionen 14 Tage zu Hause zu bleiben und ihre Gesundheit weiter zu beobachten.

Die Arbeitgeber werden von den litauischen Aufsichtsbehörden gebeten, solchen Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, nach ihrer Rückkehr aus den von Covid-19 betroffenen Gebieten mindestens 14 Tage lang von zu Hause aus zu arbeiten. Wenn Home Office nicht möglich ist, haben Arbeitnehmer das Recht, über das nationale Gesundheitszentrum des Gesundheitsministeriums eine elektronische Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit zu beantragen. Das Krankengeld wird vom Arbeitgeber nur für die ersten 2 Tage der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. Krankengeld für die restlichen Tagen wird von der litauischen Sozialversicherung gezahlt.

13.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Ja, der Arbeitnehmer kann sich weigern, in Gebiete zu reisen, in denen von den zuständigen lokalen staatlichen Behörden ein Ausnahmezustand oder eine Quarantäne erklärt wurde.

Wenn die Geschäftsreise ein Land oder eine Region betrifft, in der Ausnahmezustand und Quarantäne von der zuständigen lokalen staatlichen Behörde nicht erklärt wurden, kann die Geschäftsreise nicht verweigert werden. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, die potentiellen Risiken zu bewerten und eine sichere Reiseroute zu wählen sowie zusätzliche Vorsichtsmaßnahmen zu treffen und den Arbeitnehmer mit persönlicher Schutzausrüstung, Masken, Desinfektionsmitteln usw. zu versorgen.



13.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Die litauische Arbeitsinspektion hat Empfehlungen an Arbeitgeber herausgegeben, Arbeitnehmern, die kürzlich von Covid-19 betroffene Regionen besucht haben, die Möglichkeit zu geben, Arbeitstätigkeiten aus dem Home Office zu erbringen. Falls Home Office nicht möglich ist, haben Arbeitnehmer das Recht, eine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu beantragen.

In der Regel kann Arbeit aus dem Home Office auf Antrag des Arbeitnehmers oder durch Vereinbarung der Parteien vereinbart werden. Nach dem litauischen Arbeitsgesetzbuch haben Arbeitnehmer das Recht, auch in Fällen, die nicht mit dem Corona-Virus in Verbindung stehen, Arbeit aus dem Home Office zu beantragen.

Wenn der Arbeitgeber nicht nachweisen kann, dass ihm aufgrund der Produktionsnotwendigkeit oder der Besonderheiten der Arbeitsorganisation übermäßige Kosten verursacht werden, muss der Arbeitgeber den Antrag eines Arbeitnehmers genehmigen, mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit von zu Hause aus zu leisten, wenn dies von einer der folgenden Personen beantragt wird: schwangere, kürzlich entbundenen oder stillenden Arbeitnehmerin, einer Arbeitnehmerin, die ein Kind unter drei Jahren aufzieht, oder einer Arbeitnehmerin, die als Alleinerziehende ein Kind unter 14 Jahren oder ein behindertes Kind unter 18 Jahren aufzieht.

13.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Ja. Der Arbeitnehmer trägt selbst die Verantwortung dafür, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen.

13.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Bleiben Schulen oder Kindergärten geschlossen, haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, Arbeitsunfähigkeit zu beantragen. Eine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird vom Hausarzt ab dem Datum der Quarantäne in der Bildungseinrichtung ausgestellt. Das Krankengeld wird für solche Mitarbeiter vom Arbeitgeber nur für die ersten 2 Tage bezahlt.



13.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos sind Arbeitgeber verpflichtet, zusätzliche Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Nach den Empfehlungen der litauischen Arbeitsinspektion sollten Arbeitgeber:

- für eine regelmäßige Belüftung des Arbeitsraumes mindestens 5 Mal täglich sorgen;
- persönliche Hygieneprodukte (Seife, Papierhandtücher, Handdesinfektionsmittel) bereitstellen und dafür sorgen, dass diese ständig nachgefüllt werden.
- die Verfügbarkeit von persönlichen Hygieneprodukten (Desinfektionsmittel) am gesamten Arbeitsplatz sicherstellen (am zentralen Eingang, an den Eingängen zu den Toilettenanlagen und anderen Einrichtungen mit Waschbecken).
- sicherstellen, dass die Büroflächen (Tische, Stühle, Fensterbänke) mindestens einmal täglich nass gereinigt werden;
- sicherstellen, dass die hauseigenen Toiletten und ihre Türgriffe mindestens 5 Mal am Tag desinfiziert werden;
- Mitarbeiter über die Anwendung von persönlichen Hygienemaßnahmen in häufig besuchten und sichtbaren Bereichen (z. B. Informationen an den Ein- und Ausgängen) informieren.

13.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Arbeitgeber können bestmögliche Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Arbeitnehmer vom Home Office arbeiten und so die verlorene Arbeit reduzieren – sofern dies nach Art der Arbeit möglich ist.

Dem deutschen Kurzarbeitergeld vergleichbare Regelungen gibt es in Litauen nicht.

Einige Arbeitgeber haben Versicherungen, die unter bestimmten Voraussetzungen auch Produktionsausfälle decken.

Darüber hinaus sollten Arbeitgeber Lieferverträge darauf überprüfen, ob und ggf. wie unverschuldete Produktionsausfälle oder Fälle von höherer Gewalt geregelt sind.

Arbeitgeber könnten die Arbeitnehmer auch dazu ermutigen, nicht in Anspruch genommenen Jahresurlaube auszunutzen.



13.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

Ja, allerdings sind die litauischen Betriebsräte kaum mit den deutschen Betriebsräten, die über umfangreiche Informations- und Einflussmöglichkeiten verfügen, vergleichbar. Im Allgemeinen haben Betriebsräte das Recht:

- sich an Informations-, Konsultations- und anderen Beteiligungsverfahren, durch die Arbeitnehmer und ihre Vertreter in den Entscheidungsprozess des Arbeitgebers einbezogen werden, zu beteiligen;
- dem Arbeitgeber Vorschläge zu wirtschaftlichen, sozialen und arbeitsrechtlichen Fragen sowie zu Arbeitgeberentscheidungen, die für die Arbeitnehmer von Bedeutung sind, zu unterbreiten;
- bei Bedarf über wirtschaftliche, soziale und arbeitsrechtliche Fragen, die für die Arbeitnehmer des Arbeitgebers von Bedeutung sind, zu diskutieren und eine Hauptversammlung (Konferenz) der Arbeitnehmer einzuberufen, nachdem das Datum, die Zeit und der Ort der Versammlung/Konferenz mit dem Arbeitgeber abgestimmt wurden.

13.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Im Falle einer Betriebsschließung, falls Arbeit im Home Office nicht möglich ist, gelten die Bestimmungen über Ausfallzeiten gemäß dem litauischen Arbeitsgesetz.

Wird eine Ausfallzeit bis zu einem Arbeitstag gemeldet, erhält der Arbeitnehmer sein durchschnittliches Gehalt und der Arbeitgeber hat das Recht, die Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsort zu verlangen.

Wird eine Ausfallzeit für einen Zeitraum von mehr als einem Arbeitstag, aber nicht länger als für drei Arbeitstage erklärt, kann der Arbeitnehmer nicht zu einer Anwesenheit am Arbeitsort für mehr als eine Stunde pro Tag verpflichtet werden. Während der Anwesenheit bei der Arbeit während erhält der Arbeitnehmer seinen durchschnittlichen Lohn, und für die restliche Zeit der Ruhezeit, in der der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit verpflichtet ist, erhält er zwei Drittel seines durchschnittlichen Lohns.

Wird eine Ausfallzeit auf unbestimmte Zeit oder für einen Zeitraum von mehr als drei Arbeitstagen erklärt, ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, zur Arbeit zu kommen, muss aber bereit sein, am nächsten Arbeitstag nach der Mitteilung des Arbeitgebers zur Arbeit zu erscheinen. Während der verbleibenden Ausfallzeit erhält der Arbeitnehmer 40 Prozent seines durchschnittlichen Arbeitsentgelts.

Während eines Kalendermonats, in dem Ausfallzeit angemeldet wurde, darf das dem Arbeitnehmer für diesen Monat gezahlte Entgelt nicht niedriger sein als der von der Regierung der Republik Litauen festgelegter monatlicher Mindestlohn (derzeit 607 Euro Brutto), wenn im Arbeitsvertrag die volle Regelarbeitszeit vereinbart wurde.



13.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall. Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Wird ein Mitarbeiter aufgrund der Anordnung einer Behörde oder seines Arztes in Quarantäne geschickt, gelten dieselben Regeln wie im Krankheitsfall. Der Arbeitgeber bezahlt Krankengeld für die ersten 2 Tage der Arbeitsunfähigkeit, wobei der Rest von der staatlichen Versicherung abgedeckt wird.

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich keinen Anspruch auf Erstattung solcher Lohn- und Gehaltskosten.

Am 26. Februar erklärte Litauen den Ausnahmezustand als eine vorbeugende Maßnahme gegen die Verbreitung des Coronavirus. Derzeit wurden nur Bedenken des Präsidenten der Republik Litauen und anderer Politiker hinsichtlich der Notwendigkeit einer zusätzlichen wirtschaftlichen Unterstützung für Unternehmen geäußert, aber zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Information (10. März 2020) wurden noch keine konkreten Maßnahmen ergriffen.



Ihr Ansprechpartner

Tobias Kohler, Vilnius

+370 (5) 2123 590

tobias.kohler@roedl.com

14. SCHWEDEN



14. SCHWEDEN

14.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Wenn ein Bürger Risikogebiete besucht hat und Symptome wie Husten, Fieber oder Atembeschwerden hat, muss er sich telefonisch an 1177 Care Guide wenden und über die Symptome und seinen Aufenthaltsort informieren. Wenn keine Symptome auftreten, besteht keine Notwendigkeit sich nicht von der Arbeit, der Schule oder anderen Aufgaben fernzuhalten.

Diese Risikogebiete sind:

- China: das ganze Land (außer Macau)
- Südkorea: Provinz Gyeongbuk und Stadt Daegu
- Iran: das ganze Land
- Norditalien: Regionen Piemont, Ligurien, Lombardei, Emilia-Romagna, Trentino-Südtirol, Aostadalen, Venetien, Friaul-Julisch Venetien, Marken und Toskana.
- Österreich: Tirol.

Die Liste der Sonderrisikobereiche wird täglich vom schwedischen Gesundheitsamt aktualisiert und kann auf der [Informationsseite](#) abgerufen werden.

14.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Ja. Geschäftsreisen in die vom schwedischen Außenministerium festgelegten Risikobereiche können abgelehnt werden, ohne dass dies Auswirkungen auf die Beschäftigung des Arbeitnehmers hat. Dies gilt für die Länder, in denen die zuständigen schwedischen Behörden oder Behörden des betreffenden Landes von der Einreise abgeraten haben. Dies gilt auch für Geschäftsreisen in Länder, für die die zuständigen Behörden von allen unnötigen Reisen abgeraten haben.

Wenn der Mitarbeiter einer der Risikogruppen angehört, kann dies ein triftiger Grund sein, geplante Geschäftsreisen in ein Gebiet, das das Außenministerium nicht als Risikogebiet ausgewiesen hat, abzulehnen. Gleiches gilt für den Besuch einer Konferenz mit Teilnehmern aus schwer betroffenen Ländern. In diesem Fall sollte sich der Mitarbeiter an seinen Arzt wenden, um Unterstützung/Beratung zu erhalten.

Betrifft die Geschäftsreise ein Land außerhalb der ausgewiesenen Sonderrisikobereiche, für die die Behörden besondere Vorsicht empfehlen, kann die Geschäftsreise nicht abgelehnt werden. Für diese Länder sollten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf einigen, ob die Geschäftsreise obligatorisch ist und wenn ja, welche Vorsichtsmaßnahmen der Arbeitnehmer gegebenenfalls ergreifen sollte.



14. SCHWEDEN

14.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Nein, der Mitarbeiter kann nicht verlangen, von zu Hause aus zu arbeiten. Wenn der Mitarbeiter nicht am Arbeitsplatz erscheint, kann dies als Arbeitsverweigerung angesehen werden und der Mitarbeiter riskiert schwerwiegende Folgen: mögliche Kündigung und/oder Schadensersatzforderungen.

Der Arbeitnehmer hat kein allgemeines Recht auf Einrichtung eines Home Office, aber der Arbeitgeber kann Home Office im Rahmen seines Rechts auf Erteilung von Anweisungen anordnen. Der Arbeitgeber muss dann sicherstellen, dass der Arbeitnehmer einen angemessen ausgestatteten Arbeitsplatz hat.

14.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Ja. Es liegt in der Verantwortung des Mitarbeiters, zur Arbeit zu erscheinen, auch wenn der übliche Transport zur Arbeit nicht funktioniert.

14.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Wenn Schulen oder Kindergärten geschlossen bleiben, gibt es keine entschuldigte Abwesenheit vom Dienst. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitnehmers, dafür zu sorgen, dass seine Kinder auf andere Weise betreut werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können beispielsweise vereinbaren, dass der Arbeitnehmer im Home Office arbeitet, verdiente Überstunden verwendet oder Urlaub nimmt.

Wenn der Arbeitnehmer noch Elternurlaub hat, kann dies ebenfalls genutzt werden. Es ist auch möglich, dass dem Arbeitnehmer eine Beurlaubung gewährt wird.

Wenn Urlaub gewährt wird, hat der Arbeitnehmer auch Anspruch auf Urlaubsgeld. Wenn Beurlaubung gewährt wird, wird überhaupt kein Gehalt gezahlt.



14. SCHWEDEN

14.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Um das Risiko der Ausbreitung der Infektion zu minimieren, müssen alle Arbeitgeber eine Risikobewertung gemäß den Vorschriften der schwedischen Arbeitsumweltbehörde für systematische Arbeitsumweltarbeit (AFS 2001: 1) und Infektionsrisiken (AFS 2018: 4) durchführen.

Der Arbeitgeber muss planen, wie ein Ausbruch der Infektionskrankheit am Arbeitsplatz behandelt werden soll, ermitteln, welche Aufgaben ausgeführt werden müssen, und sicherstellen, dass das Personal, das diese Aufgaben ausführt, unter den sichersten Bedingungen arbeitet.

Darüber hinaus sollten alle Mitarbeiter über den aktuellen Stand informiert und bei Änderungen auf dem Laufenden gehalten werden.

Jeder Arbeitsplatz muss anhand der durchgeführten Aktivitäten bewertet werden. In der Risikobewertung ist anzugeben, welche Risiken bestehen und ob sie schwerwiegend sind oder nicht. Die Risikobewertung wird in Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsbeauftragten durchgeführt.

Die Bewertung der schwerwiegenden Risiken führt zu Vorschlägen für Maßnahmen zur Beseitigung oder Verringerung der Risiken. Für die getroffenen Maßnahmen ist der Arbeitgeber verantwortlich.

Wenn dem Arbeitgeber die Kompetenz zur Durchführung einer Risikobewertung fehlt, sollte er die Hilfe von externem Fachwissen in Anspruch nehmen, beispielsweise von der betrieblichen Gesundheitsversorgung.

Die Arbeitnehmer müssen die vom Arbeitgeber angeordneten Schutzmaßnahmen befolgen.

14.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer anordnen, von zu Hause aus zu arbeiten und wenn es möglich ist, die Arbeit aus dem Home Office zu erledigen.



14. SCHWEDEN

14.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

Sicherheitsvertreter müssen an Arbeitsplätzen mit mindestens fünf Mitarbeitern ernannt werden. Sie fungieren als Arbeitnehmervertreter in Fragen des Arbeitsumfelds sowohl für reguläres als auch für angestelltes Personal.

Der Sicherheitsbeauftragte muss für ein gutes Arbeitsumfeld sorgen, es sowohl hinsichtlich des Wohlbefindens als auch der physischen Risiken überwachen und sicherstellen, dass der Arbeitgeber die Anforderungen des Arbeitsmilieugesetzes erfüllt.

Wenn der Sicherheitsbeauftragte Risiken für das Arbeitsumfeld feststellt, muss er den Arbeitgeber aufklären und darum bitten, dass die Risiken beseitigt werden. Wenn die Risiken nicht behoben werden, ist der Sicherheitsbeauftragte berechtigt, Arbeitsumgebungsmaßnahmen zu beantragen (gemäß Arbeitsmilieugesetz, Kapitel 6, Abschnitt 6a).

Wenn das Arbeitsumfeld eine Gefahr für das Leben der Arbeitnehmer darstellt, kann der Sicherheitsbeauftragte entscheiden, dass die Arbeit unterbrochen werden soll.

14.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Ja. Wenn eine Schließung des Unternehmens von den Behörden oder vom Arbeitgeber angeordnet wird, haben die Arbeitnehmer Anspruch auf fortgesetzte Löhne. Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer niemals zwingen, Urlaub oder Krankentage zu nehmen, statt Löhne auszuzahlen, wenn das Unternehmen geschlossen wird.

14.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall. Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Wenn der Arbeitnehmer von seinem Arzt unter Quarantäne gestellt wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld (80% des Gehalts des Arbeitnehmers) in den ersten 14 Tagen, die vom Arbeitgeber zu zahlen sind. Nach den 14 Tagen wird das Krankengeld stattdessen von der Schwedischen Sozialversicherungsagentur bezahlt.



Ihr Ansprechpartner

Klas Erviken, Stockholm

+46 (8) 5793 0909

klas.erviken@roedl.com

15. BRASILIEN



15. BRASILIEN

15.1 Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit“)?

Die Gesetzgebung garantiert den Arbeitnehmern das Recht, die Arbeitsleistung im Falle einer ernststen und unmittelbaren Gefahr zu verweigern.

Das Recht auf Sicherheit am Arbeitsplatz wird durch die Bundesverfassung garantiert, die das wichtigste Gesetz in Brasilien ist. Wenn dieses Recht nicht beachtet wird, eröffnet dies dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, das Leistungsverweigerungsrecht auszuüben.

Der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung einstellen, wenn sie seiner Ansicht nach eine ernste und unmittelbare Gefahr für sein Leben und seine Gesundheit mit sich bringt, wobei er dazu verpflichtet ist, seinen Vorgesetzten unverzüglich darüber zu informieren.

15.2 Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Diese Frage und die Antwort darauf sind Teil der vorstehenden Frage, dieses Recht des Arbeitnehmers richtet sich nach den Regeln und dem Recht des Arbeitnehmers, die Arbeitsleistung zu verweigern, wenn eine ernste und unmittelbare Gefahr für sein Leben und seine Gesundheit besteht.

15.3 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Ja, Artikel 75-A ff. der konsolidierten Fassung der Arbeitsgesetze sieht Telearbeit vor, die als Home Office bezeichnet wird. Sie wird als eine Dienstleistung betrachtet, die überwiegend außerhalb der Gebäude des Arbeitgebers erbracht wird.

Die Erbringung von Telearbeit muss explizit vertraglich in Form einer Vertragsänderung vereinbart werden. Was die Verantwortung für den Erwerb und die Bereitstellung von technischer Ausrüstung und der notwendigen und angemessenen Infrastruktur für Telearbeit sowie die Erstattung der dem Arbeitnehmer entstehenden Kosten betrifft, so müssen diese Sachverhalte nach dem Arbeitsgesetz in einem schriftlichen Vertrag geregelt werden und dürfen keinen Einfluss auf die Vergütung des Arbeitnehmers haben.

15.4 Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Das Arbeitsgesetz sieht bestimmte Situationen vor, in denen der Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben kann, ohne dass seine Vergütung dadurch beeinträchtigt wird. Allerdings war Brasilien noch nie mit einer landesweiten Pandemie konfrontiert. Daher ist noch unklar, wie sie sich auf die Arbeitsbeziehungen auswirken wird.

Was wir jedoch bereits wissen ist, dass der Arbeitnehmer zumindest näher spezifizieren muss, dass es ihm unmöglich war, zur Arbeit zu gehen. Das Unternehmen muss entscheiden, ob das Entgelt für den Tag, an dem der Arbeitnehmer der Arbeit fernblieb, reduziert oder überhaupt ausgezahlt wird.

Es ist anzumerken, dass einige Unternehmen ihren Arbeitnehmern einen Taxitransport anbieten, wenn keine öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung stehen.



15. BRASILIEN

15.5 Was passiert, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Das Gesetz sieht einige Situationen vor, in denen Eltern der Arbeit fernbleiben können, um sich um ihre Kinder zu kümmern. Die vorliegende Situation ist zwar nicht ausdrücklich im Gesetz vorgesehen, aber da die Eltern „gesetzlich verpflichtet sind, sich um ihre Kinder zu kümmern“, sollte in diesen Fällen in Erwägung gezogen werden, dass „das Fernbleiben durch die dringende Notwendigkeit, sich um das Kind zu kümmern, gerechtfertigt ist“. Das Fernbleiben wird jedoch nur für einen der Elternteile entschuldigt. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss nachgewiesen werden, dass es keine andere Möglichkeit gab, als der Arbeit fernzubleiben, um sich um die Kinder zu kümmern. Die Schulen müssen auch nachweisen, dass die Schule tatsächlich an diesem Tag geschlossen war.

15.6 Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Ja, sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer sind für die Sicherheit am Arbeitsplatz verantwortlich. Der Arbeitgeber hat für ein angemessenes Arbeitsumfeld zu sorgen und seine Arbeitnehmer durch entsprechende Dienstanweisungen über die zur Vermeidung von Krankheiten zu treffenden Vorkehrungen zu informieren. Dabei ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Regeln zu beachten und zu befolgen.

Sehr wichtig ist, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers in Bezug auf die Risikovorsorge nicht nur darin besteht, vorbeugende Sicherheitsmaßnahmen zu ergreifen und den Arbeitnehmern persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen, sondern auch darin, sie zu informieren und zu sensibilisieren. Der Arbeitgeber muss in der Lage sein, über Disziplin sicherzustellen, dass auch widerstrebende Arbeitnehmer die Sicherheitsvorschriften befolgen.

15.7 Welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Von Krankheiten, die bei der Arbeit entstehen können, ist jeder betroffen – Arbeitnehmer, Unternehmen, die Regierung und die Gesellschaft.

Die Anwendung von Normen zum Schutz der Gesundheit und von Vorbeugungsmaßnahmen gegen Gesundheitsrisiken, die den Arbeitnehmer in den Vorbeugungsprozess einbeziehen, könnte die wirtschaftlichen Folgen verringern.

Durch die Einführung von Home Office und die Umsetzung einer strengen Gesundheitspolitik können Unternehmen die wirtschaftlichen Folgen reduzieren.



15. BRASILIEN

15.8 Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten?

Ja. In Brasilien ist normalerweise der sog. CIPA-Ausschuss dafür verantwortlich, die Interessen der Arbeitnehmer und Unternehmen hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzes zu vertreten. Außerdem können Unternehmen sich von den Gewerkschaftsvertretern im Unternehmen und den Arbeitnehmern unterstützen lassen.

15.9 Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Ja, da die Arbeitnehmer für die vorübergehende Schließung des Unternehmens nicht verantwortlich sind, wird ihr Entgelt weiter gezahlt. Nach Artikel 2 des Arbeitsgesetzes trägt der Arbeitgeber das unternehmerische Risiko.

15.10 Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall. Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Wir hatten noch nie eine solche Situation in Brasilien. Es bleibt abzuwarten, was die Regierung entscheiden wird. Die Gehälter müssen jedoch weiter gezahlt werden. Wir schlagen vor, Home Office Lösungen zu entwickeln. Den Unternehmen werden die Kosten nicht erstattet.



Ihre Ansprechpartnerin

Patricia Berbetz, Brasilien

+55 (11) 5094 6060 2000

patricia.berbetz@roedl.com



Rödl & Partner
Äußere Sulzbacher Str. 100
90491 Nürnberg

www.roedl.de