

Stand: 1. März 2020

CORONAVIRUS SARS-COV-2

FAQ Arbeitsrecht

Die neue Herausforderung Coronavirus SARS-CoV-2 wirft zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen auf. Wir haben für Sie die wichtigsten Fragen aus Sicht der Unternehmensleitung alphabetisch geordnet zusammengetragen. Im Arbeitsrecht ist jedoch Vorsicht geboten, da es stets auf den Einzelfall ankommt. Rechtliche Beratung ist im Umgang mit dem Virus genauso geboten, wie ordnungsgemäße Handhygiene. Die FAQ ersetzen keine Prüfung der Rechtslage im Einzelfall und stellen keinen Rechtsrat dar.

Eile ist das Gebot der Stunde. Unsere Task-Force Mitglieder Dr. Oliver Bertram, Dr. Kilian Friemel, Dr. Johannes Höft und Dr. Michael Pils sind für Sie erreichbar

1

Corona-Hotline

+49 211 8387/[216]

2

Task-Force

corona.task@taylorwessing.com

3

Webinare/Info:

Weitere Informationen und Angebote zu Webinars finden Sie unter <https://deutschland.taylorwessing.com/de/webinar-vorbereitet-fur-die-krise-organisatorische-schritte-und-notfallpläne>



Stichwort	Frage	Antwort
Allgemeines Fragerecht	<i>Hat der Arbeitgeber ein generelles Fragerecht zum Gesundheitszustand?</i>	Nein. Ein allgemeines Fragerecht nach dem Gesundheitszustand ist nach deutschem Recht nicht vorgesehen. Datenschutzrechtlich ist Vorsicht geboten. Bei konkretem Verdacht einer Erkrankung, bei bestimmten sensiblen Betrieben (z.B. Gesundheitswesen/ Krankenhäusern) oder einer Gefährdungslage kann jedoch ein Fragerecht unter Beachtung der betrieblichen Mitbestimmung (Personalfragebogen) und der gesetzlichen Spezialregeln bestehen.
Arbeitnehmerdatenschutz	<i>Was gilt bei Erkrankungen gegenüber den Arbeitskollegen?</i>	Der Arbeitnehmerdatenschutz ist auch im Falle einer Erkrankung strikt zu beachten. Die bei Corona vorgeschriebenen Meldepflichten nach dem Infektionsschutzgesetz bestehen nur gegenüber der Behörde. Im Einzelfall kann es aufgrund der Fürsorgepflicht notwendig werden, die Erkrankung bzw. die Nichterkrankung aufgrund von Corona den Arbeitskollegen mitzuteilen. Diese Mitteilung kann aufgrund der Fürsorgepflicht gerechtfertigt und sogar geboten sein. Allerdings muss der Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass die Mitteilung von den Arbeitnehmern ihrerseits nicht weitergetragen werden. Insoweit sind Arbeitnehmer zu Verschwiegenheit wegen des Persönlichkeitsschutzes des betroffenen Erkrankten verpflichtet. Eine genaue Prüfung des Einzelfalls ist angebracht.
Arbeitspflicht	<i>Kann aufgrund allgemeiner Gefahr oder aufgrund der Pandemie der Arbeitnehmer zu Hause bleiben?</i>	Nein. Wer nicht erkrankt ist, muss zur Arbeit erscheinen. Das Risiko einer möglichen Ansteckung zum Beispiel auf der Fahrt zur Arbeit berechtigt den Arbeitnehmer nicht, seine Arbeitsleistung zu verweigern.
Ärztliche Untersuchung	<i>Kann der Arbeitgeber eine betriebsärztliche Untersuchung des Arbeitnehmers verlangen?</i>	Eine betriebsärztliche Untersuchung kann der Arbeitgeber nur bei überwiegendem Interesse anordnen. Dieses ist anzunehmen, wenn eine eindeutige Risikoexposition des Arbeitnehmers vorhanden ist, z.B. weil der Arbeitnehmer sich in einer Krisenregion aufgehalten hatte, für die eine Reisewarnung vorlag, und er auch aufgrund seiner Tätigkeit vor Ort einem besonderen Ansteckungsrisiko ausgesetzt war. Dies ist stets eine Frage des Einzelfalls: Wegen des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers bedarf es daher immer einer Rechtsprüfung.
Betriebsrisiko	<i>Was gilt bei einem hohen Krankenstand im Unternehmen?</i>	Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich das Risiko, dass er – wegen Erkrankung der Belegschaft – den Betrieb nicht aufrechterhalten kann. Er kann jedoch verschiedene Maßnahmen ergreifen, um das wirtschaftliche Risiko zu minimieren, etwa Kurzarbeitergeld oder Überstundenanordnung (siehe dazu).
Desinfektionsmittel / Masken	<i>Muss der Arbeitnehmer Desinfektionsmittel verwenden oder ist er zum Tragen von Masken verpflichtet?</i>	Zunächst gibt es – außer bei besonderen Betrieben (z.B. Krankenhäuser, Lebensmittelproduktion) – keine grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers, Desinfektionsmittel aufzustellen oder Mitarbeiter mit Masken auszustatten (soweit es sich nicht um Persönliche Schutzausstattung nach dem Arbeitsschutzgesetz handelt). Korrespondierend gibt es keine allgemeine Pflicht der Arbeitnehmer zur Benutzung von Desinfektionsmitteln oder zum Maskentragen. Will der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zur Benutzung von Desinfektionsmitteln verpflichten, bedarf dies einer betrieblichen Regelung. Bei Gesichtsmasken ist zum Beispiel auch an das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur Kleiderordnung zu denken. Der Arbeitnehmer ist auch entsprechend zu unterweisen, z.B. hinsichtlich der Gesundheitsgefahren bei falscher Verwendung von Desinfektionsmitteln (Stichworte: Hauterkrankungen, Allergien u.s.w.).



Stichwort	Frage	Antwort
Empfehlungen des Robert Koch Instituts	<i>Muss der Arbeitgeber den Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts folgen?</i>	Eine Umsetzungspflicht der Empfehlungen von Forschungseinrichtungen wie das Robert-Koch-Institut besteht nicht. Jedoch sind im Rahmen der Maßnahmen des Gesundheitsschutzes unter Beachtung der betrieblichen Mitbestimmung die Empfehlungen anerkannter Forschungseinrichtungen zu berücksichtigen, insbesondere wenn diese auch für die Einschätzung der Gefährdungslage wissenschaftlich zuständig sind. Aus Gründen der Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber daher verpflichtet, entsprechende Empfehlungen an die Beschäftigten weiterzugeben (z.B. Händewaschregeln). Insoweit ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, die aktuellen behördlichen Empfehlungen zu verfolgen.
Entsendung	<i>Kann ein Arbeitnehmer die Entsendung in ein Krisengebiet verweigern, wenn dafür eine Reisewarnung des Auswärtigen Amts vorliegt?</i>	Ja. Nur im Falle des Vorliegens einer offiziellen Reisewarnung darf der Arbeitnehmer eine Entsendung verweigern. Dies folgt aus der gegenseitigen Rücksichtnahmepflicht. Reisewarnungen anderer Länder sind jedoch grundsätzlich nicht ausreichend. Dies hängt aber vom Einzelfall ab – eine chinesische oder japanische Reisewarnung kann daher je nach Umständen auch zu berücksichtigen sein.
Entsendung (Rückholpflicht)	<i>Muss der Arbeitgeber einen entsandten Arbeitnehmer zurückholen?</i>	Soweit das deutsche Arbeitsrecht gilt (was von der Entsendung abhängt), kann ein Rückholrecht bestehen. Vorrangig dürften andere Maßnahmen in Betracht kommen, es sei denn, es liegt eine konkrete Gefahr für Leib und Leben gemäß der Reisewarnung vor. Ein Sicherheitshinweis dürfe noch nicht ausreichen. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, die Arbeitnehmer auf die Möglichkeiten der Registrierung beim Auswärtigen Amt ("Deutschenliste") und die Informationsdienstleistung seitens des Auswärtigen Amts hinzuweisen.
Erkrankung (Entgeltfortzahlungen)	<i>Ist auch bei einer Pandemie die Vergütung fortzuzahlen?</i>	Ja – bei Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen einen Entgeltfortzahlungsanspruch. Wer als Arbeitnehmer jedoch trotz Reisewarnung des Auswärtigen Amtes in ein Pandemie-Gebiet reist, kann – rechtlich betrachtet – seinen Anspruch auf Lohnfortzahlung verlieren.
Fragerecht bezüglich Krisenregionen	<i>Hat der Arbeitgeber in Fragerecht für aus dem Ausland zurückkehrende Arbeitnehmer?</i>	Hier ist zu differenzieren: Soweit es sich um eine Risikoregion handelt, für welche eine Reisewarnung vorliegt, ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer nach dessen Aufenthaltsort zu befragen. Der Arbeitgeber darf jedoch in aller Regel nur eine Negativauskunft verlangen, dass der Arbeitnehmer nicht sich an speziell gefährdeten Orten aufgehalten hat.
Gesundheitliche Unbedenklichkeit (Attest)	<i>Kann der Arbeitgeber auf ein Attest zur gesundheitlichen Unbedenklichkeit bestehen?</i>	Abgesehen von den gesetzlichen Fällen z.B. im Rahmen der arbeitsmedizinischen Pflichtvorsorge kann der Arbeitgeber nicht auf die Vorlage ärztlicher Atteste oder gar von Gesundheitschreibungen bestehen. Ein von einer Corona-Virus-Erkrankung genesener Arbeitnehmer muss jedoch aufgrund öffentlich-rechtlicher Vorschriften (Infektionsschutzgesetz) für gesundheitlich unbedenklich erklärt werden. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall verlangen, dass der Arbeitnehmer ihm den entsprechenden Bescheid vorlegt.



Stichwort	Frage	Antwort
Home Office/Remote	<i>Was gilt hinsichtlich von Home-Office-Anordnungen?</i>	Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Arbeit von zu Hause, es sei denn, dieser ist ihm z.B. in einer Betriebsvereinbarung oder arbeitsvertraglich eingeräumt worden. Erst recht hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Tele-Work oder mobiles Arbeiten, ohne dass dazu betriebliche bzw. arbeitsvertragliche Regelungen existieren. Andererseits kann der Arbeitgeber jedoch auch nicht einseitig Home-Office anordnen. Soll remote gearbeitet werden, muss sichergestellt sein, dass der Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz hat, der den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Eine Pandemie befreit beispielsweise nicht von der Beachtung des Arbeitsstättenrechts. Die Anweisung des Arbeitgebers, das Laptop mitzunehmen und von zu Hause zu arbeiten, ist daher nur bei Notfällen denkbar – so z.B. bei unklarer Entwicklung der Gefährdungslage über das arbeitsfreie Wochenende oder über Ferien hinweg. In exceptionellen Fällen ist es denkbar, dass die strengen Arbeitsschutzregeln kurzfristig außer Kraft gesetzt werden (so bei echter Notlage). In aller Regel ist es aber zumutbar und geboten, die arbeitsschutzrechtlichen Regeln auch beim Home-Office im Pandemie-Fall zu erfüllen. Denn Arbeitgeber müssen auf derartige Risiken der Globalisierung vorbereitet sein (siehe Notfallplan).
Kindergarten/Schule/Pflege	<i>Was gilt bei Schließung des Kindergartens oder der Schule wegen Corona-Virus?</i>	Auch wenn in Deutschland keine japanischen Zustände herrschen, wonach im März der gesamte Schulunterricht suspendiert wird, kann bei einer Schließung einer Schule/eines Kindergartens der Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen und der Arbeit fernbleiben, wenn der Arbeitnehmer für die Kindererziehung (sorgerechtlich) zuständig ist. Abgesehen von ausnahmsweise bestehenden betrieblichen Regeln entfällt in diesem Fall die Entgeltzahlungspflicht. Wenn das Kind jedoch erkrankt ist, gelten die gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung.
Kosten	<i>Wer trägt die Kosten, z.B. für arbeitsmedizinische Vorsorge?</i>	Die Kosten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes z.B. für die arbeitsmedizinische Vorsorge trägt der Arbeitgeber. Dies gilt auch für Umkleidezeiten oder die Einrichtung von geeigneten Remote-Arbeitsstätten.
Krankenhauspersonal	<i>Welche Schutzpflichten treffen den Arbeitgeber bezüglich Krankenhauspersonal?</i>	Grundlage für die konkret bestehenden Schutzpflichten des Arbeitgebers ist die Gefährdungsbeurteilung. Neben den gesetzlichen Pflichten zur Krankenhaushygiene und zur Vermeidung von Ansteckungen ist der Arbeitgeber besonders zur Information und zur gesundheitlichen Überwachung verpflichtet. Einzelheiten hängen vom Einsatzpersonals im Krankenhaus ab.
Kurzarbeit (praktische Erfahrung bei Corona)	<i>Gibt es bereits praktische Erfahrungen zur Beantragung von Kurzarbeit aufgrund der Corona-Pandemie?</i>	Ja. In Nordrhein-Westfalen hat in der letzten Februar-Woche bereits eine niedrige Zahl von Unternehmen Kurzarbeit wegen Corona angefragt. Die Agentur für Arbeit hat sich dahingehend geäußert, dass Kurzarbeitergeld nicht nur bei Produktionsausfällen durch z.B. Lieferengpässen chinesischer Zulieferer, sondern auch bei vorsorglichen Betriebsschließungen gewährt werden könnte.



Stichwort	Frage	Antwort
Management-Pflichten	<i>Welche Pflichten hat das Management?</i>	<p>Das Management ist nicht nur zur Beachtung von Recht und Gesetz verpflichtet, sondern muss auch dafür sorgen, dass die Organisationsstruktur des Unternehmens auf Gefährdungen wie z.B. des Corona-Virus angemessen reagieren kann. Insoweit sind folgende fünf Stichpunkte als Gedankenstütze empfehlenswert, die z.B. Grundlage eines Management-Beschlusses sein können:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Betriebliche Regelungen: Analyse der bestehenden Regelungen zur Identifikation von Handlungsbedarf sowie gegebenenfalls Anpassung, v.a. bezüglich Notfallpläne ▶ Unterweisung und Training der Mitarbeiter ▶ Einrichtung eines Krisenstabs bzw. eines Krisenmanagementteams ▶ Delegation von Überwachungs- und Monitoring-Pflichten auf zuverlässige und geeignete Mitarbeiter und Sicherstellung der Effizienz z.B. durch klare Berichtslinien, Aufgabenzuweisungen ▶ Maßvolle, besonnene Kommunikation sowohl intern als auch extern gegenüber Geschäftspartnern, Kunden, Presse
Maßnahmen des Arbeitgebers zur Eindämmung des Betriebsrisikos	<i>Welche Maßnahmen kann ein Arbeitgeber ergreifen, um das Betriebsrisiko eines hohen Krankenstandes oder eines Supplier-Ausfalls abzumildern?</i>	<p>Das Arbeitsrecht stellt eine Reihe von Möglichkeiten zur Abmilderung der Folgen einer Pandemie zur Verfügung.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Kurzarbeitergeld: Der Arbeitgeber kann Kurzarbeitergeld. Die Voraussetzungen, insbesondere das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls aufgrund eines unvermeidbaren Ereignisses, sind zu prüfen. Zudem bedarf Kurzarbeit einer Regelungsgrundlage, sei es einer Betriebsvereinbarung oder (bei Fehlen eines Betriebsrats) einer einzelvertraglichen Regelung. Ein Zuliefererausfall stellt in aller Regel ein unabwendbares Ereignis dar, aufgrund dessen Kurzarbeitergeld zu gewähren ist. ▶ Überstundenanordnung: Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber Überstunden anordnen. Die hierfür geltende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist jedoch auf echte Notfälle beschränkt. Hier ist abzuwägen, ob das – aufgrund der Globalisierung naheliegende – Risiko einer Pandemie eine solche Notlage darstellt. Das Bundesarbeitsgericht neigt in seiner älteren Rechtsprechung dahin, dass bei Gefährdungen von Betriebsanlagen, Waren oder Arbeitsplätzen eine Notlage angenommen werden kann, in welcher der Arbeitgeber einseitig Überstunden anordnen darf. Die Einzelheiten sind jedoch unternehmensbezogen genau zu prüfen. Besteht ein Betriebsrat, können beispielsweise betriebliche Notfallpläne das Anordnungsrecht von Überstunden einschränken. ▶ Flexibler Personaleinsatz: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bietet ebenfalls zahlreiche Möglichkeiten, flexibel auf Schwankungen zu reagieren. Wegen der Compliance-Relevanz ist genaue Beratung im Einzelfall geboten.
Meetings/Messen	<i>Muss der Arbeitnehmer an Meetings oder Messen teilnehmen, wenn dies seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit im Grundsatz entspricht?</i>	<p>Ja. Ein generelles Weigerungsrecht besteht nicht. Allerdings muss der Arbeitgeber bei Meetings prüfen, ob – wegen möglicher Gefährdungen der Teilnehmer – auf Face-to-Face-Meetings verzichtet werden kann. In japanischen Unternehmen wird beispielsweise vermehrt auf Videokonferenzen zurückgegriffen.</p>
Mitteilungspflicht	<i>Muss der Arbeitnehmer von sich aus Auskunft über seinen Aufenthaltsort geben?</i>	<p>Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, von sich aus Auskunft über seinen Aufenthaltsort gegenüber dem Arbeitgeber zu geben. Allerdings kann der Arbeitgeber fragen, ob sich der Arbeitnehmer in Krisenregionen aufgehalten hat (siehe Fragerecht).</p>



Stichwort	Frage	Antwort
Mobbing	<i>Welche Pflichten des Arbeitgebers bestehen, wenn er feststellt, dass z.B. Asiaten im Betrieb unfair behandelt werden?</i>	Grundsätzlich ist der Arbeitgeber zur Mobbing-Prävention verpflichtet. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Belegschaft nicht Arbeitskollegen ausgrenzt, die zum Beispiel aus Risikogebieten kommen oder möglicherweise Kontakt zu Arbeitskollegen haben. Es sollte geprüft werden, ob im Betrieb geeignete Maßnahmen gegen Diskriminierung und Mobbing vorliegen, z.B. Mobbing-Präventionsvereinbarung sowie Aufklärung und Information.
Pandemieplan	<i>Was sollte in einem Pandemie-Plan geregelt werden?</i>	<p>Als vorbeugend Maßnahme des Gesundheitsschutzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Pandemie-Plan unter Berücksichtigung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats aufzustellen. Folgende Regelungsbereiche sind oftmals vorzufinden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Anwendungsbereich: Einbeziehung aller Beschäftigten gemäß dem Arbeitsschutzgesetz und – in sachlicher Hinsicht – Einbeziehungen aller Maßnahmen zur betrieblichen Eindämmung von Infektionsgefahren. Neben Regelungsbeispielen kann auch auf die Maßnahmen verwiesen werden, die der betriebliche Krisenstab anordnet. Eine paritätische Besetzung des Krisenstabs unter Einbeziehung der SiFa und des Betriebsarztes ist sinnvoll. ▶ Maßnahmenbeispiele: Je nach Betrieb und je nach Hygiene-Erfordernisse sind besondere Schutzmaßnahmen zu treffen. Dabei muss der Arbeitgeber sich von (arbeitsmedizinischen) Fachkenntnissen leiten lassen. Beispielsweise ist wegen der Lipid-Basierung des Corona-Virus ausführliche Handhygiene erwiesenermaßen wirkungsvoller gegenüber dem Aufstellen von Desinfektionsmitteln oder gar Maskentragen. ▶ Meldepflichten/Hotlines/Whistleblower ▶ Versetzungsrechte, Vertretungsregeln, Überstundenanordnungen, Urlaubsregelungen oder Kurzarbeit ▶ Anordnungen zum Remote-Arbeiten (Home-Office-/Tele-Work-Regelungen) ▶ Monitoring, Dokumentation, Datenschutzmaßnahmen ▶ Geltungsdauer/In-Kraft-Treten: Genaue Definition, ab welcher Stufe welche Maßnahmen greifen. Hier bieten die WHO und das Robert Koch Institut Hilfestellungen. ▶ Schulungen/Information über Krankheitsvermeidung
Quarantäne	<i>Was gilt bei Quarantäne?</i>	Quarantänemaßnahmen sind als hoheitliche Maßnahmen nur auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes möglich. Wer einer Quarantänemaßnahme unterliegt, erhält nach den Regeln des Infektionsschutzgesetzes eine Entschädigung. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht mangels Regelungskompetenz eindeutig nicht. Die Entschädigung wird jedoch nicht in jedem Fall gewährt: Sollte der Arbeitgeber aus sonstigen Gründen (z.B. aufgrund betrieblicher oder tarifvertraglicher Regelung) zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet sein, entfällt der Entschädigungsanspruch. Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach den Sätzen der Krankenkasse, d.h. 70% des Bruttogehalts, maximal 90% des Nettogehalts, jedoch nicht mehr als 109,38 Euro pro Tag. Die Zahlung der Entschädigung ist vom Arbeitgeber zu leisten, der seinerseits einen Rückerstattungsanspruch gegenüber der Behörde hat und einen Vorschuss verlangen kann. Die insoweit für Arbeitgeber strengere Regelung beruht letztlich auf der Betriebsrisikolehre.



Stichwort	Frage	Antwort
Suspendierung (Allgemein)	<i>Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer – gegen dessen Willen – suspendieren?</i>	Eine einseitige Suspendierung ist nur dann möglich, wenn das Suspendierungsinteresse des Arbeitgebers überwiegt. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber berechtigten Grund hat, anzunehmen, dass der Arbeitnehmer erkrankt ist, und – aufgrund der Ansteckungsgefahr – von einer Gefährdung des Arbeitskollegen auszugehen ist. Es bedarf eines konkreten, auf Tatsachen gestützten Verdachts, wie etwa der Aufenthalt in Krisenregionen mit erwiesener hoher Ansteckungsgefahr.
Suspendierung (Betriebsrat/ Mitbestimmung)	<i>Was gilt hinsichtlich des Betriebsrats zu berücksichtigen?</i>	Die Suspendierung kann eine Versetzung darstellen. Zudem besteht ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, da es sich insoweit um eine Maßnahme des Gesundheitsschutzes handelt. Arbeitgeber sind daher gut beraten, Notfallpläne mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
Suspendierung (Entgeltfortzahlung)	<i>Muss der Arbeitgeber bei einer einseitigen Suspendierung den Lohn fortzahlen?</i>	Bei berechtigter Suspendierung, also bei konkreter Gesundheitsgefahr, besteht dann ein Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers, wenn (i) dieser nicht vertraglich/tariflich ausgeschlossen ist und (ii) der Zeitraum der Suspendierung nicht unverhältnismäßig lange ist. Der Bundesgerichtshof hält in einer älteren Entscheidung einen Zeitraum von sechs Wochen für denkbar. Allerdings sind stets die Umstände des Einzelfalls zu beachten.
Suspendierung aufgrund der Berichte in den Medien/ WHO	<i>Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgrund von Medienberichten freistellen?</i>	Das Suspendierungsinteresse des Arbeitgebers kann nicht (ausschließlich) auf mediale Berichterstattung oder WHO-Reporte gestützt werden. Denn der Arbeitgeber muss aufgrund seiner Fürsorgepflicht besonnen reagieren und sorgfältig abwägen. Offizielle staatliche Quellen müssen in jedem Fall beachtet werden. Je nach Expositions- oder Risikolage kann es aber auch sein, dass der Arbeitgeber bereits aufgrund medialer Berichte Vorsorge treffen muss und zur Handlung verpflichtet ist. Dies erfordert stets eine Einzelfallabwägung.
Urlaub	<i>Kann ein Arbeitnehmer von einem genehmigten Urlaub Abstand nehmen oder eine Übertragung des Urlaubs über den 31. März hinaus mit dem Hinweis verlangen, derzeit seien Reisemöglichkeiten eingeschränkt?</i>	Nein. Ist der Urlaub genehmigt, so ist dieser auch grundsätzlich zu nehmen. Das Risiko, dass der Arbeitnehmer seine Wunschreise nicht antreten kann, liegt in der Sphäre des Arbeitnehmers. In Sonderfällen kann sich Abweichendes z.B. aus speziellen betrieblichen Regelungen ergeben. Abgesehen von der rechtlichen Seite werden Personalabteilungen auch oftmals aus Kulanzgründen Ausnahmen machen.
Versicherungsschutz	<i>Ist der Arbeitnehmer versichert, wenn er von einem Arbeitskollegen angesteckt wird?</i>	Arbeitnehmer, vor allem das im Krankenhaus oder in Arztpraxen tätige Personal, sind über die gesetzliche Unfallversicherung gegen Erkrankungen geschützt.
Zusammenarbeit mit Kollegen aus Krisenregionen	<i>Kann ein Arbeitnehmer seine Arbeit verweigern, weil sein Kollege aus der Krisenregion zurückgekehrt ist und er eine Ansteckung befürchtet?</i>	Nein. Ein Zurückbehaltungsrecht ist auch in diesem Fall ausgeschlossen.