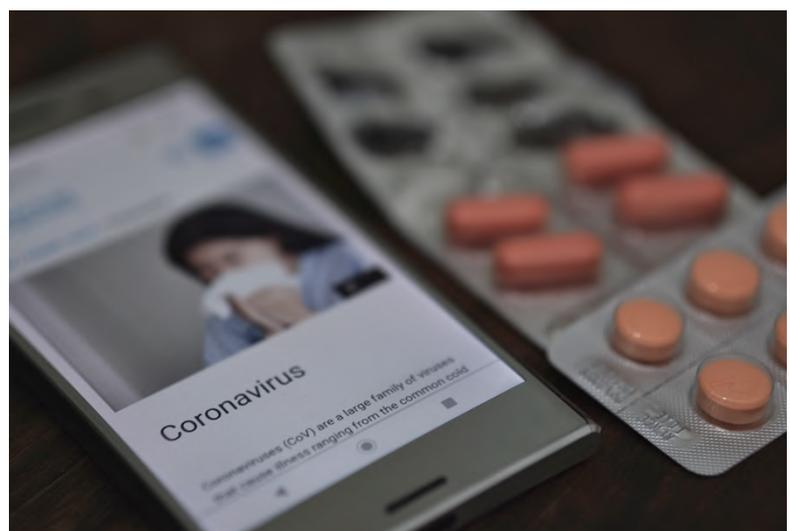


Krisenmanagement COVID-19

Psychologische Aspekte, die beim Krisenmanagement zu beachten sind

Rechtliche Fragestellungen, die Sie prüfen sollten



Psychologie und Recht – zwei wichtige Aspekte für das Krisenmanagement bei COVID-19

In diesem Dokument möchten wir auf zwei Aspekte eingehen, denen wir in den letzten Wochen bei der Beratung von Kunden zum Fall- und Krisenmanagement bei COVID-19 (Coronavirus) immer wieder begegnet sind.

Es ist wichtig, dass Sie beim Fall- und Krisenmanagement zum Coronavirus bedenken, dass bei Unternehmen, Mitarbeitern und Familienangehörigen eine große Verunsicherung und Beunruhigung bis hin zu starker Angst herrscht. Diesen **psychologischen Aspekt** müssen Sie ernst nehmen, adressieren und bei Ihrem Handeln im Krisenmanagement mit einbeziehen.

Zu diesem Thema hat die Diplom-Psychologin Svenja Möllersmann einen Beitrag verfasst, in dem sie erklärt, wie Ängste entstehen und mit welchen Ansätzen Firmen diesen entgegenzutreten können.

Im Krisenmanagement sind die **rechtliche Betrachtung** der Lage und geplanter Maßnahmen ein integraler Bestandteil. Hierzu zeigen wir einige Fragestellungen auf und der Arbeitsrechtler Prof. Dr. Michael Fuhlrott gibt Antworten zu häufigen Rechtsfragen.

Wichtig ist nicht zu vergessen, dass vieles aus dem Krisenmanagement bei anderen kritischen Ereignissen auch hier gilt. Ebenso bleiben die Regeln und Grundsätze der Krisenstabsarbeit und Krisenkommunikation bei COVID-19 bestehen.



Umgang mit den Ängsten der Belegschaft

Wann hatten Sie das letzte Mal Angst? Ich meine, so richtig? Schlug Ihr Herz schneller? Fühlten Sie sich flau im Magen? Nahmen Sie Ihre Umgebung wie durch einen Schleier wahr und/ oder beschlich Sie das Gefühl all dem ausgeliefert zu sein?

Wie Freude, Trauer, Neugier, Wut und Enttäuschung gehört auch die Wahrnehmung von Angst zum Inventar menschlicher Gefühle. Angst ist eine normale, auch körperliche Reaktion auf eine als bedrohlich wahrgenommene Situation. Unter anderem durch den Anstieg des Stresshormons Cortisol gerät der Körper kurzfristig in „Alarmbereitschaft“. Wir stellen uns auf die vermeintliche Gefahr von außen ein – bereit zum Angriff oder zur Flucht. So weit, so gut, so schlecht... Denn das, was sich in einer wirklich gefährlichen Situation als gut und wichtig erweist, verkehrt sich ins Ungute, wenn die Angst überbordend wird bzw. nicht im Verhältnis zur Bedrohung steht.

Psychologen unterscheiden Angst und Furcht. Furcht ist auf ein konkretes Objekt gerichtet - eine Spinne oder Schlange etwa - oder auf eine spezifische Situation - ein Flug, die Fahrt mit der U-Bahn. Angst ist da schon etwas schwieriger zu fassen - sie ist weniger konkret, wird als „groß“, „erdrückend“, „bedrohlich“ wahrgenommen und hat damit das Potenzial, das Leben des Betroffenen einzuschränken.

Neben Depressionen gehören Angststörungen zu den häufigsten psychischen Erkrankungen. Für Deutschland geht man davon aus, dass jedes Jahr rund zehn Millionen Erwachsene von einer behandlungsbedürftigen Angsterkrankung betroffen sind - nicht unwahrscheinlich also, dass auch Mitarbeiter Ihres Unternehmens darunter sind und nachvollziehbar, dass diese Menschen sensibler als andere auf die aktuelle Situation reagieren.



Wie aber sieht sie aus, die „aktuelle Situation“? Eine Frage, die wir gegenwärtig von Tag zu Tag, vielleicht sogar von Stunde zu Stunde neu und teilweise anders beantworten müssen. Wo wir auch sind – die Nachrichten um Covid-19 verfolgen uns, überschlagen sich. Hygiene- und Verhaltensregeln werden erläutert, Schulschließungen bekannt gegeben, organisatorische Maßnahmen verkündet, weitergehende Schritte in Aussicht gestellt. Internet, Radio, Fernsehen, Gespräche mit Eltern, Freunden, Kollegen und Nachbarn, dazu leere Regale im Supermarkt... – das Virus ist überall.

Covid-19 ist omnipräsent, kommt gefühlt immer näher – selbst wenn wir wollten, wir können uns dem nicht entziehen. In den letzten Tagen erzählten mir viele Menschen, dass sie sich ausgeliefert, macht- und hilflos, ohnmächtig fühlen. Und da ist es dann wieder, dieses Gefühl der Angst...

In einer Situation des gefühlten Kontrollverlustes reagieren Menschen unterschiedlich. Ziel ihrer Handlungen ist dabei aber immer, die verloren geglaubte Kontrolle zurückzugewinnen bzw. sich der eigenen Handlungsfähigkeit zu versichern. Konkret bedeutet das für viele, sich möglichst häufig auf verschiedenen Wegen über Neuigkeiten zu informieren, Vorräte einzukaufen („Hamsterkäufe“) und Sozialkontakte auf ein Mindestmaß zu reduzieren.

Was also tun im Umgang mit der Angst?

- Ja: Das Informieren über Fakten ist richtig.
- Ja: Es ist gut, sachlich und klar zu kommunizieren und
- Ja: Der Appell an die Vernunft, der Hinweis auf Wahrscheinlichkeiten und die Nutzung von Statistiken kann nicht schaden.

Nur: Wenn wir wirklich Angst haben, verhält all das relativ wirkungslos. Warum? Nun, weil Angst wie eingangs beschrieben eine physiologische Basis hat und zudem ihren psychologischen Ursprung in einem anderen, teilweise unbewussten Bereich unseres Gehirns. Hier zählt das Gefühl; das Wort hat kaum Gewicht. Der Umgang mit der Angst ist individuell sehr unterschiedlich, emotional getrieben und in weiten Teilen unbewusst motiviert. Angst können wir weder überzeugen noch weg argumentieren. Wir können aber lernen, mit diesem Gefühl der Unsicherheit umzugehen.

Unterstützen können Sie dies durch konkrete Maßnahmen:

Ernstnehmen. Nehmen Sie eigenes Unbehagen und Ängste Ihrer Mitarbeiter ernst. Taucht wie beim Coronavirus eine potenziell neue Gefahr auf, erwachsen fast unwillkürlich Ängste. Aus der Untersuchung der Angstentwicklung nach Terroranschlägen oder Atomreaktor-Katastrophen wissen wir aber auch: Menschen gewöhnen sich an neue Situationen. Nach 4-6 Wochen lässt die mediale und gesellschaftliche Aufmerksamkeit unabhängig von weiterhin bestehenden Gefahren nach.

Klarheit. Legen Sie für Ihr Unternehmen, Ihren Bereich, Ihre Abteilung im Detail fest, wie Sie mit einem Corona(verdachts)fall umgehen wollen. Wen soll der/die Betroffene zuerst kontaktieren? Auf welchem Weg? Zu welchem Zeitpunkt? Was sind die nächsten Schritte? Wer übernimmt die Koordination? Wann wird z.B. die Quarantäne wieder aufgehoben? etc. Informieren Sie Ihre Bereichs-, Abteilungs-, Teamleiter; noch besser: Binden Sie sie ein in die Bestimmung von Abläufen, Informationsketten, Maßnahmen. Legen Sie offen, was Grundlage Ihrer Entscheidung(en) ist, woher

Sie Ihre Informationen beziehen und warum. Sollte eine Anpassung der Maßnahmen aufgrund von neuen Erkenntnissen geboten sein, informieren Sie im obigen Sinne auch darüber zügig, klar, eindeutig.

Organisation. Wo möglich, legen Sie in Abstimmung mit den betroffenen Mitarbeitern fest, wer im Falle eines Falles unabkömmlich im Unternehmen anwesend sein muss und für welche Ihrer Mitarbeiter/innen welche Variante des Homeoffice denk- und umsetzbar ist. Bewährt hat sich die Aufteilung in A und B-Teams – ähnlich Vertretungsregelungen. Das A-Team bestünde dann aus Mitarbeitern, auf deren Anwesenheit nicht verzichtet werden kann; im B-Team werden Mitarbeiter zusammengefasst, die ihre Berufstätigkeit von zu Hause aus wahrnehmen können. Wenn möglich, klären Sie mit Ihrer IT-Abteilung nicht nur die notwendigen technischen Voraussetzungen, sondern planen Sie auch Testläufe ein. Klären Sie, was im Fall technischer Probleme zu tun ist: Wen sollen die Mitarbeiter auf welchem Weg kontaktieren? Was sollen Sie stattdessen tun?

Kommunikation. Spielen Sie die Situation nicht herunter. Kommunizieren Sie angemessen, aufrichtig, klar und sachlich und machen Sie auch deutlich, was Sie (noch) nicht wissen. Ist ein/e Ihrer Mitarbeiter/innen vom Coronavirus betroffen, dann informieren Sie Ihre Belegschaft darüber. Und: Verknüpfen Sie dies unbedingt mit der Beschreibung der damit verbundenen Maßnahmen (Quarantäne, ärztliche Betreuung etc.). Beachten Sie dabei auch: Sind Menschen ängstlich, stehen unter Anspannung und Stress, dann hat das einen Einfluss auf Ihre Aufnahmefähigkeit, denn unter Stress steigt der Spiegel des sogenannten „Stresshormons“ Kortisol im Blut signifikant an. Eine Folge: Die Leistungsfähigkeit des Gehirns, insbesondere

die Gedächtnisleistung, nimmt ab. Je höher also der Stress bzw. die Angst, desto wichtiger ist die Kommunikation. Nutzen Sie kurze Sätze. Formulieren Sie klar, präzise, ergebnisorientiert. Verwenden Sie Bilder und Grafiken. Wiederholen Sie.

Wertung. Vermeiden Sie die Beurteilung „irrational“ im Zusammenhang mit geäußerten oder vermuteten Ängsten Ihrer Mitarbeiter. Grundsätzlich ist die Möglichkeit einer Ansteckung mit dem Coronavirus gegeben. Die Etikettierung als „irrational“ wird als abwertend wahrgenommen und wirkt damit kontraproduktiv.

Ansprechpartner. Benennen Sie einen oder mehrere interne Ansprechpartner, an den/die sich Ihre Mitarbeiter wenden können. Das können Mitarbeiter/innen des Gesundheitsmanagements, der Personalabteilung oder auch des Betriebsrats sein. Bieten Sie in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt eine oder mehrere Corona-Sprechstunden an. Geben Sie Zeiten an und sorgen Sie dafür, dass die Person/en dann wirklich erreichbar ist/sind.

Offener Austausch. Ermöglichen Sie offenen Austausch. Nutzen Sie (virtuelle) schwarze Bretter, implementieren Sie eine FAQ-Seite im Intranet. Begleiten Sie die Aktivitäten. Ermutigen und unterstützen Sie Vorgesetzte und Teamleiter (Stichwort „Flurfunk“) hinsichtlich ihrer Mitarbeiterkommunikation. Aktualisieren Sie die Informationen dort kurzfristig und regelmäßig.

Bildsprache, Videos. (Bewegte) Bilder werden von unserem Gehirn weit besser und schneller aufgenommen und verarbeitet als ausführliche, reine Sachtexte. Emotionen werden direkt und ungefiltert angesprochen. Nutzen Sie diesen Umstand, indem Sie

ein (freundliches!) Bild Ihres Betriebsarztes und/ oder internen Ansprechpartners (s.o.) veröffentlichen. Ist es möglich, kurze Info-Filme zu drehen (max. 3 Minuten)? Wunderbar! Tun Sie das! Ihre Mitarbeiter haben dann ganz klar vor Augen (und kennen die Person idealerweise auch), an wen Sie sich mit Ihren Fragen wenden können. So kann selbst in schwierigen Zeiten Vertrauen entstehen und wachsen.

Wir-Gefühl. Kommunizieren und feiern Sie die Erfolge Ihres Unternehmens - auch und gerade in oder im Anschluss an schwierige Zeiten (bspw. durch Storytelling). Machen Sie deutlich, dass es Ihnen um konkrete Hilfestellung geht, aber auch darum, der Situation angemessen zu begegnen - gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern/innen. Vielleicht stellen Sie jeden Tag ein/e Mitarbeiter/in und dessen Coping-Strategien vor. Achten Sie in diesem Zusammenhang aber unbedingt darauf, dass umsetzbare, verständliche, konkrete Ideen und Hilfestellungen vermittelt werden.

Empfehlen Sie Ihren Mitarbeitern stressreduzierende Aktivitäten, die auch zu Hause ausgeübt werden können, etwa Yoga- und Meditations-Apps oder Onlinekursen zu Autogenem Training. Greifen Sie hier auf Empfehlungen Ihrer Krankenkasse zurück – Kursgebühren werden vielfach bezuschusst oder komplett übernommen.

Akzeptanz. In einer Situation wie der aktuellen, die wie schon mehrfach beschrieben für viele Menschen durch Hilflosigkeit und Kontrollverlust gekennzeichnet ist, ist Akzeptanz besonders wichtig. Viele Menschen erkennen jetzt, dass ihr Leben doch nicht so sicher ist wie bislang angenommen, machen sich Sorgen um sich, ihre Verwandten, den Arbeitsplatz, die Zukunft. Weil aber jeder anders reagiert, sind allgemeingültige Tipps schwierig.

Für alle ist wichtig: Nicht im Gefühl der Ohnmacht stecken zu bleiben. Es gilt, den Fokus auf das Machbare zu richten, auf das, was möglich ist: Was können Sie, was können Ihre Mitarbeiter/innen konkret tun? In welchen Bereichen haben Sie Einfluss? Welchen? Wie



interpretieren Sie die Entwicklungen? Sehen Sie sie ausschließlich negativ oder gelingt es Ihnen, auch positive Aspekte, vielleicht sogar Chancen darin zu erkennen?

In den letzten Tagen habe ich immer wieder Äußerungen dazu gehört, dass die Covid-19-Krise ein Anlass sein könnte, über wirtschaftliche Abhängigkeiten, Produktionsabläufe, Lagerkapazitäten, Homeoffice, den Ausbau der Digitalisierung oder auch den Umgang mit gefährdeten Personengruppen neu nachzudenken. Was hier durchklingt, ist eine dankbare Haltung, gepaart mit einem vorsichtigen Optimismus. Und aus der Forschung wissen wir, dass beides die Resilienz, das heißt die Fähigkeit eines Menschen, mit Krisen umzugehen maßgeblich stärkt.

Hierin besteht eine wirkliche Chance, denn: Resilienz lässt sich aktivieren und zwar dann, wenn direkte Führungskräfte das tun, was schon beschrieben wurde: Den Mitarbeiter ernst nehmen, klar und präzise

kommunizieren, den offenen Austausch und das Wir-Gefühl fördern, Entscheidungshintergründe offenlegen, jederzeit ansprechbar sind und bleiben.

Resümee. Alles hat ein Ende... auch die Coronakrise. Ein Gefühl der Erleichterung tritt ein. Ereignisse, unangenehme Emotionen und Erfahrungen wollen wir hinter uns lassen. Halt! Nutzen Sie diese Phase zur Manöverkritik. Reflektieren Sie (idealerweise beginnend parallel zur aktuellen Situation): Was hat für Sie, für Ihr Unternehmen gut geklappt? Wo gab es positive Rückmeldungen? Welche? Was war wirkungsvoll? Was hätte besser laufen können? Welche Maßnahmen wären möglicherweise hilfreicher gewesen? etc. Überarbeiten Sie vor diesem Hintergrund die unter „Klarheit“ beschriebenen Aktivitäten und: Kommunizieren Sie das auch! Ihre Mitarbeiter werden es zu schätzen wissen. Was im Zuge der aktuellen Situation besonders deutlich wird, ist der Einfluss der sozialen Medien. Schnelle und



unkomplizierte Kommunikation ist ein Segen, wird aber dann zum Fluch, wenn in der Konkurrenzlogik des „höher-schneller-weiter“ fast ausnahmslos über ein Thema berichtet wird - häufig mit der Tendenz, dies sensationeller als die Konkurrenz zu tun. Das Thema wird immer größer und entwickelt eine unkontrollierbare Eigendynamik, die Spuren bei Konsumenten/innen, bei Leser/innen, bei Ihren Mitarbeiter/innen und nicht zuletzt auch Ihnen selbst hinterlässt. Diese Tendenz, kombiniert mit dem Wunsch vieler Menschen der eigenen Unsicherheit durch den ständigen Abruf von Information zu begegnen, führt vielfach zu „Überinformation“ – dem Lesen der immer gleichen Nachrichten auf immer neuen Webseiten. Wird das Gefühl der Angst dadurch wiederholt „getriggert“, vergrößert sich dieses Gefühl, bis hin zur Ohnmacht.

Wie also wäre es mit einer selbstbewussten Einschränkung unseres Nachrichtenkonsums? Täglich eine Nachrichtensendung ansehen und maximal 3 Artikel zum Thema lesen?

Heutzutage machen wir uns viele Gedanken über eine gesunde Ernährung. Wir kaufen Bioprodukte, studieren Zutatenlisten, achten auf Gluten und Zusatzstoffe. Natürlich tracken wir unsere Schritte, nehmen unsere Laufstrecke auf, erfassen unser Gewicht und weitere Gesundheitsdaten.

Bei Botschaften, die uns Medien vermitteln und die einen direkten Einfluss auf unsere Emotionen und unser Erleben haben, sind wir dagegen weit weniger kritisch. Barbara Fredrickson, eine der bekanntesten amerikanischen Forscherinnen im Bereich der Positiven Psychologie, nennt das „überflüssige Negativität“. Durch unkritischen Medienkonsum belasten wir unsere Psyche selbst – und zwar mit weitreichenden Folgen; das macht nicht zuletzt auch die aktuelle Situation bei COVID-19 sehr deutlich. Vielleicht ist das auch etwas, das uns wirklich Sorgen bereiten sollte ... Was meinen Sie?



Svenja Möllersmann ist Diplom-Psychologin. Sie studierte Psychologie, BWL und Neurologie an der Universität Hamburg, arbeitete mehrere Jahre als Personalreferentin in den Bereichen Personalentwicklung, Recruiting und Karriereberatung. Als Fachreferentin für Positive Psychologie, Trainerin und Co-Active Coach lebt und arbeitet sie in München. Zu psychologischen Themen ist sie auch als Beraterin im Team von SmartRiskSolutions tätig.

Rechtliche Aspekte zu COVID-19 für Arbeitgeber

Compliance ist im Krisenmanagement eine wichtige Säule und die rechtliche Betrachtung der Lage und geplanter Maßnahmen ein integraler Bestandteil.

Die Beobachtung rechtlicher Entwicklungen und neuer Regularien im In- und Ausland umfasst beispielsweise Exportverbote für persönliche Schutzausstattungen, geänderte Einreisebestimmungen und Meldepflichten. Stellen Sie sicher, dass Ihr Krisenstab auch zu diesen Entwicklungen regelmäßig informiert wird. Nach dem Ende der Krise wird das regulatorische Umfeld möglicherweise ein anderes als vorher sein.

In Zusammenhang mit COVID-19 sind wesentliche Bereiche das Vertragsrecht hinsichtlich Ihrer Verträge mit Kunden, Lieferanten und Versicherern, der Datenschutz, das Arbeitsrecht sowie die gesetzliche Fürsorgepflicht betroffen.

Genauere Dokumentation

Aufgrund des Risikos möglicher Rechtsansprüche von und Rechtsstreitigkeiten mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Aktionären ist eine genaue Dokumentation der Kommunikation und der getroffenen Maßnahmen sehr wichtig. Unternehmen und Vorständen/Geschäftsleitung müssen nachweisen, dass sie ihren Informations- und Treupflichten nachgekommen sind.

Force Majeur

Sie selbst können möglicherweise nicht Ihre Verträge gegenüber Kunden einhalten. Prüfen Sie hier, ob Sie sich auf „höhere Gewalt“ berufen können und ob es hierzu Meldefristen gibt. Dokumentieren Sie ihr Vorgehen genau. Klären Sie auch, ob die Verträge mit



Ihren Lieferanten diesen ein solches Recht einräumen. Denken Sie aber daran, dass Sie später weiterhin gut mit den Kunden und Lieferanten arbeiten möchten. Wir empfehlen hier eine frühzeitige und transparente Kommunikation mit Kunden und Lieferanten zu diesem Punkt.

Fügen Sie eine ausdrücklichen Formulierung zu Infektionskrankheiten/Epidemien in neue Verträge ein.

Bestehender Versicherungsschutz

Es hat sich bewährt, durch die eigene Versicherungsabteilung und den betreuenden Makler, die bestehenden Versicherungsverträge im Hinblick auf Schäden durch die Ausbreitung des Coronavirus zu prüfen. Internationale Unternehmen haben häufig auch lokale Versicherungen, da teilweise eine lokale Versicherungspflicht besteht.

Eine Betriebsunterbrechungsversicherung (BU) wird meistens nicht im Falle von COVID-19 greifen, da es sich um einen vorausgehenden Sachschaden am Versicherungsort aufgrund einer vereinbarten Gefahr handelt. Auch ein Blick auf die Transportversicherungen für Sachschäden, transportbedingte Zwischenlagerungen und Vermögensschäden ist angeraten.

Es ist davon auszugehen, dass neue sachschadensunabhängige Betriebsunterbrechungsdeckungen (Non-Damage-Business Interruption) bei den meisten Versicherern erst wieder im kommenden Jahr möglich sind.

Prüfen Sie bei Ihren Reiseversicherungen ob beispielsweise die Mehrkosten für Quarantäne mit abgedeckt sind? Ein wissentlicher Verstoß gegen Reisewarnungen der Außenministerien kann den Versicherungsanspruch schmälern.

Datenschutz

Bei der Weitergabe von personenbezogenen Daten zu erkrankten Mitarbeitern werden sehr leicht datenschutzrechtliche Fragestellungen übersehen. Jedes Land, teilweise jedes Bundesland, hat unterschiedliche Datenschutzbestimmungen. In einigen Ländern entbinden die jeweiligen Infektionsschutzgesetze Ärzte von der Schweigepflicht, auch gegenüber Arbeitgebern.

Gesetzliche Fürsorgepflicht

Bei der Bewertung der gesetzlichen Fürsorgepflicht geht es darum, Vorgesetzten eine Handlungssicherheit im Umgang mit häufigen Rechtsfragen zu geben – auch darum, wie weit die Fürsorgepflicht geht und wo sie in Zusammenhang mit COVID-19 endet. Dies hat einen direkten Einfluss auf die Maßnahmen, die Sie treffen. Diese sollten auch in rechtlicher Hinsicht nicht über das Ziel hinausschießen.

Die Pflichten des Arbeitgebers bei der gesetzlichen Fürsorge – in Teilen auch für Besucher - können in vier Bereiche unterteilt werden:

- Informationspflicht zu Gefahren für Mitarbeiter und Besucher
- Pflicht zur Prävention und Risikominimierung
- Pflicht zur Beobachtung der Lageentwicklung
- Pflicht zur Reaktion und Unterstützung bei Notfällen

Viele rechtliche Fragestellungen drehen sich um folgende Punkte und sollten mit einem Arbeitsrechtler geklärt werden:

- Welche Informationspflichten bestehen seitens des Unternehmens gegenüber den Behörden und gegenüber den Mitarbeitern?
 - Muss ein Mitarbeiter seinem Arbeitgeber mitteilen, wenn er Symptome hat?
 - Haftet ein Mitarbeiter, der wissentlich Symptome hat, diese verschweigt und andere ansteckt?
 - Hat der Mitarbeiter die Pflicht, Dienstreisen auf Weisung des Arbeitgebers in Risikogebiete durchzuführen?
 - Welche Schutzvorkehrungen muss der Arbeitgeber ergreifen?
 - Wann darf der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung verweigern?
 - Hat der Mitarbeiter Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn er aufgrund behördlicher Anweisung zu Hause bleiben muss?
 - Muss ein Arbeitnehmer an einer Besprechung mit einem Kunden, der aus einem Risikogebiet kommt, teilnehmen?
 - Kann der Arbeitgeber Home-Office anordnen und hat der Mitarbeiter Anspruch darauf?
 - Gibt es für Unternehmen einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld?
 - Welche Maßnahmen der Risikominimierung sind bei Zutrittskontrollen zulässig?
 - Welcher Mitarbeiter hat Anspruch auf welche persönliche Schutzausstattung (PSA)?
 - In wie weit muss der Betriebsrat bei betrieblichen Maßnahmen zum Schutz vor dem Coronavirus beteiligt werden?
 - Welche Widerspruchsmöglichkeiten hat das Unternehmen gegen Auflagen der Behörden?
- Der nachfolgende Beitrag eines Arbeitsrechtlers zu der Thematik beleuchtet einige dieser Fragen.

Sieben häufige Rechtsfragen bei COVID-19

SmartRiskSolutions hat Herrn Prof. Dr. Michael Fuhlrott, Fachanwalt für Arbeitsrecht, gebeten, Antworten aus juristischer Sicht zu häufigen Fragen in Zusammenhang mit COVID-19 (Coronavirus) zu geben.

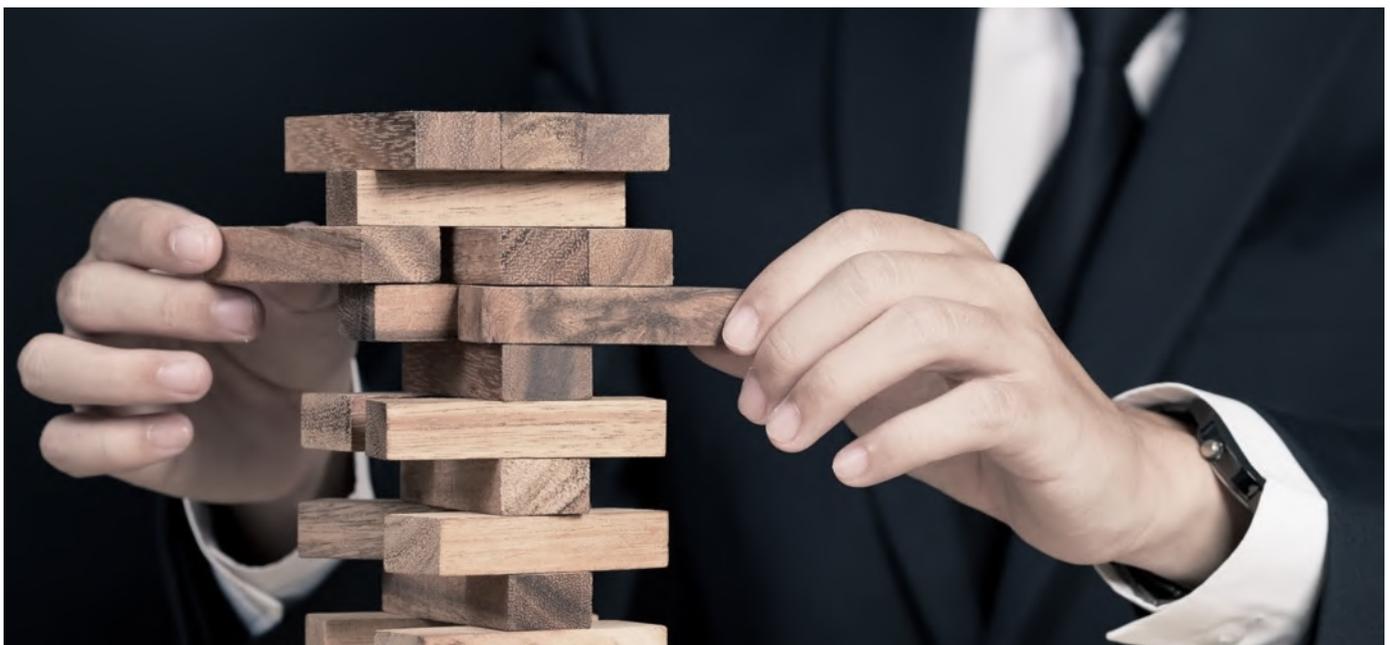
Wann kann ein Mitarbeiter sein Erscheinen an den Arbeitsplatz verweigern, ggf. auf Home-Office bestehen?

Ein Recht zur Verweigerung der Arbeit aus bloßer Angst um eine Infektion besteht nicht. Macht der Arbeitnehmer dies gleichwohl, droht eine fristlose Kündigung wegen Arbeitsverweigerung. Home-Office kann nur im beiderseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber angeordnet werden. Einseitig kann das Home-Office nur in besonderen Fällen angeordnet werden, etwa wenn mit dem

Betriebsrat eine dies erlaubende Betriebsvereinbarung abgeschlossen ist.

Wann kann ein Mitarbeiter eine Reise verweigern?

Ein Recht auf Verweigerung einer Dienstreise kann vom Arbeitnehmer nur im Ausnahmefall nach sorgfältiger Abwägung im Einzelfall geltend gemacht werden. Die Verweigerung einer Bahnfahrt oder der Besuch eines innerdeutschen Kongresses sind keine Ausnahmefälle. Ein solcher Ausnahmefall könnte aber z.B. bejaht werden, wenn ein Arbeitgeber eine Dienstreise nach Norditalien oder Südkorea anordnet. Wenn der Arbeitgeber hier darlegt, dass die Reise besonders dringlich ist (etwa weil der Arbeitnehmer dort zur Sicherstellung der Produktion in Deutschland oder zum Einkauf wichtiger Rohstoffe tätig werden muss) und der Arbeitgeber ausreichende sonstige



Schutzmaßnahmen trifft sowie den Mitarbeiter entsprechend instruiert, wird die Dienstreiseanordnung zu befolgen sein. Hier kommt es aber maßgeblich auf den Einzelfall an.

Muss ich alle anderen Mitarbeiter sofort nach Hause schicken, wenn ein Mitarbeiter im Großraumbüro ein Verdachtsfall ist?

In der Regel werden Behörden bei Kontakt mit Infizierten eine Quarantäne gem. §§ 28, 30 Infektionsschutzgesetz (IfSG) anordnen. Als Arbeitgeber kann es unbesehen davon sinnvoll sein, bei Verdachtsfällen entsprechende Maßnahmen zu treffen, also z.B. Büroflächen zu desinfizieren, bestimmte Mitarbeiter für einen begrenzten Zeitraum von der Arbeitsleistung bezahlt freizustellen oder sich auf eine vorübergehende Home-Office Tätigkeit zu einigen. Andernfalls drohen weitgehende behördliche Auflagen bis hin zur Schließung, wenn sich der Verdacht erhärtet.

Wann haben Mitarbeiter Anspruch auf Schutzausstattung?

Der Arbeitgeber hat in Ausübung seiner arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht gem. §§ 241 Abs. 2, 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen und hiernach angemessene Schutzmaßnahmen zu treffen. Insbesondere Mitarbeiter in Hausarztpraxen aus Regionen, in denen bereits Fälle aufgetreten sind, können daher regelmäßig die Zur-Verfügung-Stellung geeigneter Schutzkleidung verlangen, wenn sie mit potentiell Infizierten in Kontakt kommen.

Haben Mitarbeiter Anspruch auf Freistellung, wenn die Kita/Schule schließt und damit ein Recht auf Lohnfortzahlung?

Die Arbeitnehmer können nur für einen begrenzten Zeitraum unbezahlt von der Arbeit fernbleiben, wenn eine Kinderbetreuung nicht anders zu gewährleisten ist. Ein Recht auf Lohnfortzahlung erfolgt daraus regelmäßig nicht. Lohnfortzahlung ist erst dann zu leisten, wenn der Arbeitnehmer selbst erkrankt ist oder unter behördlich angeordneter Quarantäne steht. Sind die Kinder des Mitarbeiters erkrankt, zahlt der Arbeitgeber nicht. Allerdings zahlt die gesetzliche Krankenversicherung in derartigen Fällen bis zu 10 Tagen / Jahr ein „Kinderkrankengeld“ an den Arbeitnehmer (§ 45 Abs. 5 SGB V).

Dürfen Firmen bei jedem Mitarbeiter und Besucher Fiebermessungen im Rahmen der Zugangskontrolle durchführen?

Fiebermessen beim Betreten des Betriebsgeländes gegenüber Besuchern und Betriebsfremden ist die Ausübung des Hausrechts des Unternehmens. Dieses kann gegenüber Dritten nach eigenem Ermessen festlegen, wer unter welchen Voraussetzungen – wie z.B. Einverständnis zum Fiebermessen - das Gelände betreten darf. Die Vorgaben dürfen nur nicht diskriminierend sein, was vorliegend aber nicht der Fall ist.

Die Pflicht zum Fiebermessen bei Arbeitnehmern kann auf Grundlage des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts gem. § 106 GewO angeordnet werden. Allerdings ist bei Arbeitnehmern, die zum Betreten des Firmengeländes in Erfüllung ihrer Arbeitspflicht verpflichtet sind und damit keine Wahl zum

„Fernbleiben“ haben, deren verfassungsrechtlich geschütztes Persönlichkeitsrecht zu beachten. Willkürliche Gesundheitsuntersuchungen sind damit unzulässig. Ob eine generelle Pflicht zum Fiebermessen in einer Pandemie-Situation wie vorliegend angeordnet werden kann, muss im Einzelfall beurteilt werden. Gibt es im Betrieb bereits Verdachtsfälle, war ein Arbeitnehmer in einem Risikogebiet oder ist das Unternehmen in einer Region gelegen, in der es Infizierte gibt, sprechen gute Argumente für ein derartiges Vorgehen. Hier bleibt auch die weitere Entwicklung der Epidemie zu beachten.

Zudem ist bei Vorgaben für Arbeitnehmer ein bestehender Betriebsrat zu beteiligen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG).

Welche Widerspruchsmöglichkeiten habe ich gegenüber Auflagen vom Gesundheitsamt, wenn diese übertrieben erscheinen?

Es sind die „normalen“ Mittel des Verwaltungsverfahrens denkbar, also insbesondere Widerspruch bei der Behörde oder eine gerichtliche Anfechtungs-

klage. Da die Behörden die Auflagen regelmäßig sofort vollziehen werden, ist hier insbesondere an ein Vorgehen im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes zu denken.



Prof. Dr. Michael Fuhlrott ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei FHM Rechtsanwälte in Hamburg. FHM berät Unternehmen und Führungskräfte in allen arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

FHM ist neben arbeits- und datenschutzrechtlicher Beratung insbesondere im Bereich Wirtschaftsstrafrecht tätig, wo sowohl Unternehmen in der präventiven Beratung, als auch Einzelpersonen in der strafrechtlichen Verteidigung vertreten werden. FHM wurde 2019 von der Wirtschaftswoche zur TOP-Kanzlei u.a. für Arbeitsrecht und Wirtschaftsstrafrecht ausgezeichnet. Weitere Informationen finden Sie unter www.fhm-law.de.

Über uns und unsere Dienstleistungen

Die SmartRiskSolutions GmbH ist ein auf Sicherheit- und Krisenmanagement spezialisiertes Beratungsunternehmen. Ehemalige Angehörige bundesdeutscher Sicherheitsbehörden sowie Offiziere von Spezialeinheiten, die seit Jahren als Krisenberater in der Wirtschaft tätig sind und über eine langjährige Auslandserfahrung verfügen, bilden den Kern unseres Teams.

Zu unseren Kunden gehören multinationale Konzerne, mittelständische Unternehmen, halbstaatliche Organisationen, NGOs, Medien, zahlreiche Verbände, wie Industrie- und Handelskammern sowie Vermögensinhaber und Unternehmerfamilien.

Unsere Services

- Sicherheitsmanagement
- Sicherheit bei Auslandsprojekten und Reisesicherheit
- Krisen- und Notfallmanagement
- Sicherheit für Vermögensinhaber und Unternehmerfamilien

Unsere Unterstützung für Sie bei Epidemien und Pandemien

- Anpassung bestehender Krisen- und Notfallpläne für solche Ereignisse
- Erstellen von Pandemieplänen für Ihr Unternehmen
- Unterstützung bei der Entwicklung und Planung von Szenarien
- Integrierter Krisenmanager, der Ihre Organisation bei der Bewältigung der Situation unterstützt
- Unterstützung Ihrer Krisenstabssitzungen durch unsere Krisenberater vor Ort bei Ihnen oder über Telefon-/Videoschaltung
- Entwicklung von internen und externen Kommunikationsstrategien
- Bereitstellung ärztlicher Fachexpertise

Kontakt

Nehmen Sie Kontakt zu uns auf. Wir beantworten gerne Ihre Fragen.

SmartRiskSolutions GmbH

Nördliche Münchner Str. 14a

D-82031 Grünwald

Tel. +49 89 12503247-0

www.smartrisksolutions.de

© SmartRiskSolutions GmbH 2020