

# Die »Schweinegrippe« und ihre möglichen Folgen im Job

Antworten auf wichtige sozial- und arbeitsrechtliche Fragen

Von Michael Felser und Rolf Winkel

Die hoch ansteckende »Schweinegrippe« breitet sich weltweit aus. Zwar sind die bisherigen Auswirkungen in Deutschland (noch) relativ milde. Anders als in anderen Ländern gab es hier bei gesundheitlich vorbelasteten Patienten noch keine Toten. Allerdings werden zunehmend Warnungen laut, dass es im Zuge einer zweiten Erkrankungswelle im Herbst und Winter auch hier zu wesentlich schwereren Symptomen kommen könnte. Auf jeden Fall werde sich die Influenza weiter ausbreiten. Dabei ist es durchaus möglich, dass bald ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer direkt oder indirekt von der Krankheit betroffen ist. Die Soziale Sicherheit geht im Folgenden auf die wichtigsten arbeits- und sozialrechtlichen Fragen ein, die sich in diesem Zusammenhang ergeben. Was bisher kaum bekannt ist: Auch bei einer Pandemie kann Kurzarbeit eingeführt werden.

## Wenn Angehörige erkrankt sind

**Ein Angehöriger, mit dem man zusammenlebt, ist an Schweinegrippe erkrankt. Man selbst fühlt sich aber noch fit. Ist dann Quarantäne angesagt?**

In diesem Fall sollte man zwar alle Schutzmaßnahmen einhalten, also beispielsweise keinen engen Kontakt mit dem Angehörigen halten, viel Lüften und die Hände oft waschen. Aber ein Fall für eine Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz ist das nicht.

»Die Quarantäne-Empfehlungen sind zurückgefahren worden«, erläutert ein Sprecher des nordrhein-westfälischen Gesundheitsministeriums gegenüber der Sozialen Sicherheit.

Eine Quarantäne bzw. ein Arbeits-Verzicht von Personen, die selbst nicht an der Influenza erkrankt sind, wird – jedenfalls derzeit – nur noch angeraten, wenn zwei Umstände zusammenkommen:

1. Der Betroffene hat engen Kontakt mit Angehörigen, die krank sind.
2. Er hat im Job mit Risikogruppen zu tun. Als solche gelten beispielsweise Kinder unter 24 Monaten, Schwangere und chronisch Kranke.

Als typischer Fall gilt hier eine Arzthelferin, deren Kind »Schweinegrippe« hat und die etwa in einer Kinder- oder Hausarztpraxis (nicht jedoch in einer Augenarztpraxis) arbeitet. Sie sollte ihren Arbeitgeber über den »Schweinegrippe-Fall« in ihrer Familie informieren. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber, der grundsätzlich zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist, sich den Lohn unter Umständen vom zuständigen Bundesland erstatten lassen. Dies gilt allerdings nur, wenn das Gesundheitsamt die Quarantäne nach § 30 des Infektionsschutzgesetzes angeordnet hat. In jedem Fall muss dann also das Gesundheitsamt eingeschaltet werden.

**Kranke Angehörige sind also kein Grund, um selbst nicht zu Arbeit zu gehen?**

Jedenfalls solange man selbst keine Grippe-Symptome hat. Dazu gehören ein trockener Reizhusten, Muskel- und/oder Kopfschmerzen, meist auch allgemeine Schwäche,

Schweißausbrüche, Halsschmerzen und vor allem plötzliches Fieber mit mindestens 38,5 °C. Gegebenenfalls ist es sinnvoll, den Arbeitgeber darüber zu informieren, dass Angehörige erkrankt sind. Falls der Arbeitgeber den Betroffenen auffordert, sicherheitshalber zu Hause zu bleiben, ist er in der Lohnfortzahlungspflicht.

**Was gilt für berufstätige Eltern, wenn ihre Kinder erkranken?**

Falls der Sohn oder die Tochter krank wird, haben berufstätige Eltern zumindest Anspruch, unbezahlt von der Arbeit freigestellt zu werden – sofern der Arzt bescheinigt, dass eine Versorgung zu Hause notwendig ist und diese anderweitig nicht gesichert werden kann. Dieser Anspruch gilt für alle Arbeitnehmer – auch dann, wenn sie privat krankenversichert sind.

Nur für gesetzlich Krankenversicherte gilt dagegen: Wenn ihr Kind unter 13 Jahre alt ist und sie – bedingt durch die Krankheit ihres Kindes – zu Hause bleiben müssen, haben sie fünf Tage lang Anspruch auf Kinderpflegekrankengeld. Dies regelt § 45 SGB V. Dieses Krankengeld für die Kinderpflege steht allen gesetzlich Versicherten zu, die selbst – bei Arbeitsunfähigkeit – einen Anspruch auf Krankengeld haben. Zudem muss auch das Kind gesetzlich (mit)versichert sein. Ist ein Elternteil nicht erwerbstätig, so kann der Verdienende in der Regel kein Kinderkrankengeld beanspruchen.

Für jedes Kind werden pro Mutter und Vater bis zu zehn Krankengeld-Tage im Jahr gewährt, für beide Elternteile zusammen also 20 Tage. Bei mehreren Kindern zahlt die Kasse maximal für 25 Tage pro Elternteil, insgesamt also höchstens 50 Tage. Die Kasse übernimmt 70 Prozent des beitragspflichtigen Bruttoentgelts, höchstens jedoch 90 Prozent des Nettoeinkommens desjenigen Elternteils, der zu Hause bleibt.

**Was gilt, wenn das eigene Kind zwar selbst nicht krank ist, der Kindergarten oder die Schule jedoch wegen Schweinegrippe geschlossen ist?**

Wenn die Kinderbetreuung dann nicht anders – z. B. durch einen nicht berufstätigen Elternteil oder die Oma – zu

regeln ist, darf in solchen Fällen einer von beiden Eltern auf das Kind aufpassen und der Arbeit fernbleiben. Der Arbeitgeber ist dann in der Pflicht, den Lohn fortzuzahlen. Denn nach § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) gilt: »Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.« Diese Bedingungen sind hier erfüllt. Denn der Grund für das Fernbleiben von der Arbeit liegt in der Person des Arbeitnehmers (das Kind benötigt Betreuung). Umstritten ist allerdings ggf., was als »verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit« gilt. Bis zu fünf Tage sind hier meist unumstritten. Bei längerer Abwesenheit kann es zum Streit mit dem Arbeitgeber kommen. Am besten sucht man daher frühzeitig nach einer einvernehmlichen Lösung.

### Wenn man selbst (möglicherweise) erkrankt ist

#### Was sollen diejenigen tun, die bei sich Grippe-Symptome feststellen?

Sie sollten sich arbeitsunfähig melden und einen Arzt konsultieren (ggf. zunächst nur telefonisch). Wie immer bei einer Krankheit haben sie in diesem Fall Anspruch auf die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Wer am Tag, an dem die Krankheit ausgebrochen ist oder am Vortag noch mit Arbeitskollegen oder mit Kunden Kontakt hatte, sollte diese – und möglicherweise auch den Arbeitgeber – darüber informieren, dass er (oder sie) möglicherweise die Schweinegrippe hat. Denn gegebenenfalls wurden die Kollegen oder die Kunden angesteckt.

#### Kann ein Arbeitgeber Beschäftigte mit »verdächtigen« Symptomen nach Hause schicken?

Ja. Zum Schutz der anderen Mitarbeiter und Kunden ist er sogar verpflichtet, möglicherweise ansteckende, aber übereifrige Kollegen auch gegen ihren Willen von der Arbeit abzuhalten und sie ggf. des Betriebes zu verweisen – natürlich mit Lohnfortzahlung.

#### Darf ein Arbeitgeber von Beschäftigten eine ärztliche »Unbedenklichkeitsbescheinigung« verlangen?

Nein. Arbeitgeber können grundsätzlich keine ärztlichen Untersuchungen vorschreiben, selbst wenn ein Verdacht auf Schweinegrippe besteht. Ob Arbeitnehmer zum Arzt gehen oder nicht, ist ihre Privatangelegenheit. Allerdings können diese sich schadenersatzpflichtig machen, wenn sie – beispielsweise – Kollegen schuldhaft anstecken. Im Zweifel sollten Betroffene daher bei Anzeichen von Grippe im eigenen Interesse einen Arzt konsultieren.

#### Gelten für Schwangere besondere Regeln?

Ja, Schwangere sind nach Ansicht von Experten – etwa des Robert-Koch-Instituts – durch die Schweinegrippe besonders gefährdet. Das Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit NRW empfiehlt, schwangere Beschäftigte in Krankenhäusern und bestimmten Arztpraxen ab sofort freizustellen, wenn sich ein Patientenkontakt nicht vermeiden lässt. Die Empfehlung gilt für Allgemeinmediziner, Kinder-

ärzte, Notfallambulanzen und Internisten. In den genannten Fällen sind u. U. die Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot nach § 4 Mutterschutzgesetz gegeben. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Betroffenen nicht an einen Arbeitsplatz (etwa in der Buchhaltung) versetzt werden können, an dem sie keinen direkten Patientenkontakt haben. Das Beschäftigungsverbot spricht der behandelnde Arzt aus. Der Arbeitgeber wird hierdurch nicht finanziell belastet, da die Lohnkosten über das »Uz-Verfahren« erstattet werden. Den »Antrag auf Erstattung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz für Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft – Uz« stellt der Arbeitgeber bei der Krankenkasse der Schwangeren.

### Wenn eine »abstrakte« Gefährdung vorliegt

#### Darf ein Arbeitgeber Urlaubs-Rückkehrer aus Risiko-Gebieten auffordern, ihren Urlaub zu verlängern – bis klar ist, dass sie nicht infiziert sind?

Nein. Dafür braucht kein Arbeitnehmer Urlaubsansprüche zu opfern. Doch wenn der Chef den Lohn fortzahlt, darf er die Betroffenen natürlich für die Dauer der Inkubationszeit (das sind ca. drei Tage) in »Nachurlaubs-Quarantäne« schicken. Risiken bestehen übrigens vor allem in Spanien, Großbritannien, Nord- und Südamerika, Thailand und Singapur.

#### Was gilt für Arbeitnehmer, die mit Bus und Bahn zur Arbeit fahren. Dürfen sie zu Hause bleiben, weil das Infektionsrisiko im öffentlichen Nahverkehr hoch ist?

Nein. Arbeitnehmer sind verpflichtet zur Arbeit zu kommen. Wie sie dorthin kommen, ist ihre Sache. Im Zweifel können sie ein Taxi benutzen oder Fahrgemeinschaften bilden.

### Wenn die Arbeit wegen der Influenza ausfällt

#### Können Firmen in der heißen Phase der Grippewelle Zwangsurlaub anordnen?

Das ist fraglich – und wird möglicherweise die Arbeitsgerichte beschäftigen. Unstrittig ist zwar, dass Betriebe einen Teil des Urlaubs für Betriebsferien »reservieren« können. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Beschluss vom 28. Juli 1981<sup>1</sup> für korrekt befunden, dass im entschiedenen Fall drei Fünftel des Jahresurlaubs für Betriebsferien reserviert wurden. Immerhin blieben so noch zwei Fünftel des Jahresurlaubs für individuell verplanbaren Urlaub übrig, so das Gericht. Im entschiedenen Fall – wie auch in anderen Verfahren – ging es allerdings um »regulär geplanten« Betriebsurlaub, bei dem zu Jahresanfang festgelegt wurde, wann ein Teil des Jahresurlaubs in Betriebsferien »aufgebraucht« werden muss. In etlichen Betrieben ist dieses Vorgehen seit Jahren üblich.

Bei einer Pandemie liegt der Fall aber völlig anders. Hier wird es um einen kurzfristig angeordneten Betriebsurlaub gehen. Damit ist aber der Urlaubszweck (»Erholung«)

1. Bz.: 1 ABR 79/79

kaum zu erreichen. Dafür sieht das BAG als Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer »die ihm aufgrund des Urlaubsanspruchs zustehende Freizeit selbstbestimmt« nutzen kann.<sup>2</sup> Und der Bundesgerichtshof (BGH) formulierte in einem Urteilsurteil: »Zu einer echten Erholung gehört eine Sphäre der Selbstbestimmung, der persönlichen Freiheit und des Lebensgenusses«<sup>3</sup>. All dies ist bei einem Betriebsurlaub, der wegen der Schweinegrippe »von heute auf morgen« angeordnet wird, aber nicht gegeben. Dann würde es sich eher um eine unzulässige Abwälzung von typischen Arbeitgeber-Risiken auf die Arbeitnehmer handeln. Nach der »Betriebsrisiko«-Lehre und Rechtsprechung gehören Störungen des Betriebsablaufes, die es Arbeitnehmern unmöglich machen, die Arbeitsleistung zu erbringen, zum Betriebsrisiko, das der Unternehmer zu tragen hat. Das bedeutet: In diesen Fällen muss Lohn auch ohne Arbeitsleistung weitergezahlt werden. Dies regelt § 615 Abs. 3 BGB.

Das bedeutet: Muss ein Betrieb oder eine Abteilung wegen der Grippe geschlossen werden, muss der Arbeitgeber also ganz normal das Gehalt weiterzahlen.

Zu beachten ist auch, dass die Anordnung von Betriebsferien mitbestimmungspflichtig ist. In Betrieben mit Betriebsrat läuft hier also ohne die Zustimmung der betrieblichen Interessenvertretung gar nichts. Betriebsräte sind gut beraten, die Anordnung von Betriebsurlaub im Falle einer Pandemie abzulehnen. Falls der Arbeitgeber nach wie vor auf der Einführung von Betriebsurlaub besteht, entscheidet die Einigungsstelle.

**Falls es doch zum (kurzfristigen) Betriebsurlaub kommt: Was gilt, wenn ein Arbeitnehmer seinen Urlaub bereits voll aufgebraucht hat?**

Dann hat der Arbeitgeber das Nachsehen: Er muss in diesem Fall den Lohn ohne Arbeit weiterzahlen oder doch noch eine Beschäftigungsmöglichkeit schaffen.

**Was ist, wenn der Urlaub bereits zu einem Termin außerhalb der angesetzten Betriebsferien verplant ist?**

Wenn der Urlaubsantrag bereits genehmigt ist, gilt: Abgemacht ist abgemacht! Der Betroffene kann dann seinen gebuchten Urlaub wie vereinbart antreten. Falls dann für den Betriebsurlaub keine weiteren Urlaubstage übrig bleiben, hat der Arbeitgeber Pech. Er muss dann entweder – siehe oben – für Arbeitnehmer, die keinen Urlaubsanspruch mehr haben, in der Zeit des Betriebsurlaubs eine Beschäftigungsmöglichkeit schaffen. Oder er muss ihnen auch ohne Arbeit den vereinbarten Lohn normal weiterzahlen.

**Was gilt, wenn Arbeitnehmer während des angesetzten Betriebsurlaubs erkranken?**

Dann sollten sie sich sofort krank melden. Auch in diesem Fall werden während des Betriebsurlaubs keine Urlaubstage verbraucht.

**Kann bei einer Pandemie Kurzarbeit eingeführt werden?**

Das ist unter gewissen Voraussetzungen möglich. Nach § 170 SGB III kann es für Kurzarbeit nicht nur wirtschaftli-

che Gründe geben. Sie ist vielmehr auch für den Fall vorgesehen, dass »ein unabwendbares Ereignis« zu erheblichem Arbeitsausfall führt. Was zu diesen unabwendbaren Ereignissen gehört, ist im Gesetz nicht abschließend definiert. Laut der Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist hierunter »allgemein ein Ereignis zu verstehen, das unter den gegebenen, nach der Besonderheit des Falles zu berücksichtigenden Umständen auch durch die äußerste diesen Umständen angemessene und vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt weder abzuwehren noch in seinen schädlichen Folgen zu vermeiden ist. Hierunter fallen auch solche Vorkommnisse, die auf menschlicher Tätigkeit beruhen oder mitberuhen, für die aber jede Verantwortlichkeit des davon Betroffenen vernünftigerweise abzulehnen ist.« Hierzu gehören – wie es in einem Kommentar zum SGB III heißt – »in erster Linie die Produktionsfähigkeit des Betriebs einschränkende Unglücksfälle (Fabrikbrand durch Blitzeinschlag, Stromausfälle, Tierseuchen o. ä.)«<sup>4</sup>. Was für Tierseuchen zutrifft, gilt auch für eine Pandemie bei Beschäftigten, wie Anja Huth von der Bundesagentur für Arbeit der Redaktion der SozSich auf Anfrage ausdrücklich bestätigte. Generell würden unter die »unabwendbaren Ereignissen«, wegen derer Kurzarbeit eingeführt und Kurzarbeitergeld gezahlt werden könne, auch Infektionskrankheiten fallen. Komme in einem Betrieb die Produktion wegen des Fehlens vieler Mitarbeiter zum Erliegen, komme auch die Einführung von »Kurzarbeit Null« in Frage. Bei einer »vorsorglichen Betriebsschließung« nach Erkrankung einer Reihe von Mitarbeitern könne Kurzarbeitergeld jedoch allenfalls gezahlt werden, wenn die Schließung auf behördliche Anordnung erfolgte. Bei Redaktionsschluss der SozSich war laut BA auch bereits ein »Präzedenzfall« eines bayerischen Metallbetriebes bekannt, bei dem geprüft werde, ob wegen Schweinegrippe die Zahlung von Kurzarbeitergeld in Frage kommt.

**Müssen Gesunde die Aufgaben von Kollegen übernehmen, die wegen Schweinegrippe ausgefallen sind?**

Nur wenn diese Aufgaben gleichwertig zu den üblicherweise verrichteten Arbeiten sind. Arbeitnehmer müssen also keine Aufgaben von Vorgesetzten oder Untergebenen übernehmen. Ein Chef kann auch nicht verlangen, dass Arbeitnehmer während der Grippewelle den Job von zwei oder drei Kollegen schaffen. Sie sind also höchstens zur Mehrarbeit, aber nicht zur Mehrleistung verpflichtet.

**Muss solche Mehrarbeit tatsächlich gemacht werden?**

Die meisten Tarif- und auch Arbeitsverträge sehen ein Recht des Arbeitgebers zur Anordnung von Überstunden vor. In Notfällen besteht laut den Arbeitsgerichten auch grundsätzlich eine Pflicht zur Ableistung von Überstunden. Mit dem Begriff »Notfall im Sinne des Arbeitsrechts« sollte man allerdings vorsichtig umgehen. Eine normale Grippewelle ist kein Notfall. »Unter einem Notfall kann in Abgrenzung gegenüber dem Eilfall jedenfalls nur eine plötzliche, nicht voraussehbar gewesene und schwerwiegende Situation verstanden werden, die zur Verhinderung nicht wiedergutmachender Schäden zu unaufschiebbaren Maßnahmen zwingt; es muss also eine Extremsituation vorliegen.« Dies befand das Bundesarbeitsgericht am 2. März

<sup>2</sup> Urteile vom 20.6.2000 (Az.: 9 AZR 404/99 und 9 AZR 405/99)

<sup>3</sup> Urteil vom 30.11.1978 (Az.: III ZR 43/77)

<sup>4</sup> Klaus Niesel (Hrsg.): SGB III. Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung, Kommentar, 3. Auflage, München 2005, § 170 SGB III, Rz. 22

1982.<sup>5</sup> Auch bei erlaubten Überstunden gibt es Grenzen: Das Arbeitszeitgesetz erlaubt nur bis zu zehn Stunden Arbeit pro Tag und 48 Stunden pro Woche. Außerdem hat bei der Mehrarbeit der Betriebsrat mitzureden.

#### **Muss bei Arbeitsausfällen wegen Grippe später nachgearbeitet werden?**

Wenn der Betrieb wegen Grippe weniger Arbeit hat, weil Zulieferer ausfallen oder zu viele Kollegen fehlen, ist dies – wie erwähnt – ein typisches Unternehmerrisiko. Ausgefallene Arbeitsstunden müssen deshalb später nicht nachgearbeitet werden. Wenn im Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung vorgesehen sind, dann können Arbeitgeber diese aber nutzen, um den Ausfall durch die Grippe so gering wie möglich zu halten.

### **Wenn es um die Vorbeugung geht**

#### **Dürfen Firmen im Zusammenhang mit der neuen Grippe Verhaltenskataloge für Arbeitnehmer aufstellen?**

Sicher. Arbeitsmediziner empfehlen beispielsweise den Verzicht auf Begrüßungsrituale wie Handschlag oder Wangenkuss. Auch häufiges Händewaschen ist sinnvoll. Solche Regeln können im Betrieb verbindlich gemacht werden. Wo es einen Betriebsrat oder Personalrat gibt, hat dieser hierbei ein Mitbestimmungsrecht.

#### **Müssen sich Arbeitnehmer an solche Regeln halten?**

Ja. Sie haben die Pflicht, Schaden von den Arbeitskollegen und dem Unternehmen abzuwenden. Wenn der Arbeitgeber und der Betriebsrat entsprechende Maßnahmen vereinbart haben, sind diese für alle Mitarbeiter bindend.

#### **Kann auch das Tragen eines Mundschutzes vorgeschrieben werden?**

Das kommt darauf an. Grundsätzlich müssen alle Weisungen verhältnismäßig sein. Wenn Mediziner das tatsächlich empfehlen, kann man eine Mundschutz-Pflicht nicht ausschließen. In einem normalen Büro würde damit aber wohl das Weisungsrecht des Arbeitgebers überschritten. In Kliniken und Arztpraxen dagegen kann ein Mundschutz durchaus angebracht sein.

#### **Was gilt, wenn ein Arbeitnehmer sich nicht an den Verhaltenskatalog hält?**

Dann kann er sich eine Abmahnung einhandeln und bei hartnäckiger Missachtung der Regeln sogar eine Kündigung.

#### **Darf der Arbeitgeber auch eine Gripeschutzimpfung anordnen?**

Nein. Eine Impfung ist ein Eingriff in die körperliche Integrität; außerdem ist die aktuelle Schutzimpfung auch unter Medizinern nicht unumstritten. Arbeitnehmer müssen sich deshalb nicht impfen lassen. Diese Entscheidung treffen sie alleine.

#### **Gibt's von dieser Regel auch Ausnahmen?**

Nur die Regierung kann im Notfall einen Impfzwang anordnen. Eine entsprechende Möglichkeit sieht das Impfschutzgesetz vor. Darin heißt es in § 20 Abs. 6: »Das Bundesministerium für Gesundheit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates anzu-

ordnen, dass bedrohte Teile der Bevölkerung an Schutzimpfungen oder anderen Maßnahmen der spezifischen Prophylaxe teilzunehmen haben, wenn eine übertragbare Krankheit mit klinisch schweren Verlaufsformen auftritt und mit ihrer epidemischen Verbreitung zu rechnen ist. Das Grundrecht der körperlichen Unversehrtheit (Artikel 2 Abs. 2 Satz 1 Grundgesetz) kann insoweit eingeschränkt werden.«

Hiervon hat das Bundesgesundheitsministerium (BMG) bislang keinen Gebrauch gemacht und die Landesregierungen, die nach dem Impfschutzgesetz anstelle des BMG eine Impfung anordnen können, sehen bislang – wie etwa der nordrhein-westfälische Gesundheitsminister Laumann erklärte – die Voraussetzungen für eine entsprechende Anordnung nicht als gegeben an.

#### **Und wenn im Arbeits- oder Ausbildungsvertrag eine Impfpflicht vorgesehen ist?**

Dann ist der Vertrag rechtswidrig. Auch Mitarbeiter in medizinischen Betrieben können nicht gezwungen werden, an einer Impfung teilzunehmen. Zwar sind arbeitsmedizinische Untersuchungen Voraussetzung für die Beschäftigung. Dies bedingt jedoch keine Impfpflicht. Der untersuchende Arzt darf den Arbeitgeber im Übrigen noch nicht einmal darüber informieren, dass ein Beschäftigter nicht geimpft ist.

#### **Können Arbeitgeber Vorsorgeuntersuchungen gegen Grippe anordnen oder bei Grippeverdacht einen Termin beim Betriebsarzt vorschreiben?**

Nein. Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, sich auf Grippe untersuchen zu lassen, auch dann nicht, wenn der Chef die Kosten übernimmt. Auch bei Grippeverdacht muss ein Arbeitnehmer nicht zum Betriebsarzt, sondern kann einen Arzt seines Vertrauens aufsuchen.

#### **Kann der Arbeitgeber auch Heimarbeit anordnen?**

Telearbeit, Videokonferenzen statt Teamsitzungen und Homeoffice können die Weiterverbreitung der Grippe eindämmen. Aber eine Pflicht, zu Hause zu arbeiten, gibt es nicht. Eine entsprechende Weisung kann ein Arbeitgeber nur dann erteilen, wenn nach den bisher geltenden arbeitsvertraglichen Regelungen bereits Heimarbeit vorgesehen war.<sup>6</sup>

Klar ist zudem: Für Kosten, die im Zusammenhang mit Tele- oder Heimarbeit auftreten, muss der Arbeitgeber aufkommen.

#### **Die Autoren:**

*Michael Felser ist Rechtsanwalt in Brühl bei Köln und hat sich auf Arbeitsrechtsfragen spezialisiert; Rolf Winkel ist verantwortlicher Redakteur der Sozialen Sicherheit*

<sup>5</sup> Az.: 1 ABR 74/79

<sup>6</sup> vgl. auch Kerstin Schmidt/Fabian Novara: Arbeitsrechtliche Aspekte der Pandemievorsorge und -bekämpfung, in Der Betrieb, 34/2009, S. 1820