

Coronavirus: Update

Das Coronavirus breitet sich aus.

Der vom Coronavirus betroffene Arbeitgeber kann, unter bestimmten Voraussetzungen, beim LFA einen Antrag auf zeitweilige Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt stellen.

Auch Belgien musste angesichts der jüngsten Entwicklungen weitere Maßnahmen ergreifen.

Nachstehend erörtern wir die Auswirkungen des Coronavirus für Sie als Arbeitgeber.

Welche präventiven Maßnahmen können Sie ergreifen? Was müssen Sie tun, wenn Sie im Betrieb mit dem Coronavirus konfrontiert sind? Was können Sie tun, wenn ein infizierter Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheint?

Folgen für den Arbeitgeber

Als Arbeitgeber müssen Sie präventiv tätig werden und dafür Sorge tragen, dass Ihre Arbeitnehmer sicher arbeiten können. Es gelten für Sie jedoch klare rechtliche Grenzen.

Lassen Sie sich gegebenenfalls von Ihrem Arbeitsmediziner/Präventionsberater unterstützen.

Pflichten

In Bezug auf die Epidemie und die Ausbreitung des Coronavirus muss der Arbeitgeber bestimmte gesetzliche Verpflichtungen einhalten.

So verpflichtet das Gesetz über Arbeitsverträge den Arbeitgeber, die Arbeit so zu organisieren, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeit unter angemessenen Bedingungen und unter Berücksichtigung ihrer Sicherheit und Gesundheit ausführen können.

Darüber hinaus bestimmt das Gesetz über Arbeitsverträge, wie ein Arbeitgeber einen kranken oder potenziell infizierten Arbeitnehmer behandeln muss.

Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Zunächst muss der Arbeitgeber in seinem Unternehmen eine Präventionspolitik zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz ausarbeiten.

In diesem Rahmen kann er in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmediziner/Präventionsberater die erforderlichen Präventivmaßnahmen ergreifen, um die (möglichen) Auswirkungen einer Pandemie auf die Gesundheit seiner Arbeitnehmer zu minimieren und die Ausbreitung des Coronavirus innerhalb des Unternehmens zu begrenzen.

Der Arbeitnehmer muss den Anweisungen des Arbeitgebers Folge leisten.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) empfiehlt eine Reihe von Präventivmaßnahmen für den Arbeitsplatz, um die Ausbreitung des Coronavirus am Arbeitsplatz optimal zu bekämpfen.

Insbesondere sind dies folgende Maßnahmen:

- die Bereitstellung sauberer und hygienischer Arbeitsplätze (Schreibtische, Tastaturen) durch regelmäßige Desinfektion;
- eine gute Handhygiene der Arbeitnehmer durch Bereitstellung von Handdesinfektionsmitteln in sichtbaren Bereichen;
- die Gewährleistung einer guten Atemwegshygiene am Arbeitsplatz durch Verwendung von Papiertaschentüchern zum Husten und Niesen;
- die Arbeitnehmer informieren, dass es vorzuziehen ist, nicht auf der Arbeit zu erscheinen, wenn sie Symptome wie Husten und/oder Fieber haben;
- die Einführung von Heimarbeit;

- die Erteilung von Anweisungen bei Verdacht auf eine Coronavirus-Kontamination.

Dienstreisen

Der Arbeitgeber sollte unnötige Dienstreisen vermeiden und den Arbeitnehmer auf die Empfehlungen des [FÖD Volksgesundheit](#) aufmerksam machen.

Ebenfalls sollte der Arbeitgeber bei der Planung die Reisehinweise des [FÖD Auswärtige Angelegenheiten](#) beachten. Bei Reisewarnungen raten wir davon ab, Arbeitnehmer in die betreffenden Gebiete zu entsenden.

Die Arbeitsbeeinflussung durch das Coronavirus

Was kann oder muss der Arbeitgeber im Falle einer konkreten Arbeitsbeeinflussung mit dem Coronavirus tun? Was ist mit den Arbeitnehmern, die in Quarantäne sind oder aus einem betroffenen Gebiet zurückkehren?

1. Quarantäne

Aussetzung des Arbeitsvertrages

Es gibt zwei mögliche Situationen:

- Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf die garantierte Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber.

- Keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Ein Arbeitnehmer, der wegen der Quarantäne nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann, aber selbst nicht erkrankt ist, befindet sich in einer Situation der gesetzlichen Aussetzung des Arbeitsvertrages, d. h., es liegt ein Fall höherer Gewalt vor.

Für folgende Arbeitnehmer kann die zeitweilige Arbeitslosigkeit angewandt werden da es ihnen nicht möglich ist die Arbeit bei ihrem Arbeitgeber wiederaufzunehmen.

- eine Person, die sich im Ausland in einer Quarantänezone aufhält und nicht nach Belgien zurückkehren kann;
- eine in Belgien unter Quarantäne gestellte Person.

Zeitweilige Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt

Der Arbeitnehmer, der aufgrund der verhängten Quarantäne nicht in der Lage ist, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren, hat Anspruch auf vorübergehendes Arbeitslosengeld infolge höherer Gewalt.

Die Voraussetzungen finden Sie auf der Website des LFA. (<https://www.onem.be>).

In seiner elektronischen Mitteilung an das LFA gibt der Arbeitgeber „Coronavirus“ als Grund für die zeitweilige Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt an. Der Arbeitgeber muss außerdem die schriftlichen Unterlagen beibringen, die den direkten Zusammenhang mit dem Coronavirus belegen. Zum Beispiel den Nachweis von stornierten Flügen, obligatorischen Hotelaufenthalten aufgrund der verhängten Quarantäne, usw.

Ebenfalls kann der Arbeitgeber auch zeitweilige Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt anmelden, wenn die Aktivitäten des Unternehmens aufgrund des Coronavirus nicht fortgeführt werden können.

Dazu zählen zum Beispiel belgische Unternehmen, die von Lieferanten aus den vom Coronavirus betroffenen Regionen abhängig sind.

2. Ärztliches Attest

Der Arbeitnehmer ist als arbeitsfähig zu erachten.

Der Arbeitgeber muss einen Arbeitnehmer beschäftigen, der sich zur Arbeit meldet und keine Arbeitsunfähigkeit geltend macht.

Was kann ein Arbeitgeber tun, wenn ein Arbeitnehmer aus einem vom Coronavirus betroffenen Gebiet zurückkehrt?

Der Arbeitgeber darf vom Arbeitnehmer nicht verlangen, dass er einen Nachweis über seine Arbeitsfähigkeit, z. B. ein ärztliches Attest, beibringt. Natürlich kann er den Arbeitnehmer bitten, sich einer Untersuchung zu unterziehen, um die Sicherheit der Kollegen zu gewährleisten. Doch der Arbeitnehmer ist dazu nicht verpflichtet.

Solange nicht nachgewiesen ist, dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig oder mit dem Virus infiziert ist, darf der Arbeitgeber ihm den Zugang zum Arbeitsplatz nicht verweigern.

Kann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer vorschreiben, zu Hause zu bleiben, wenn er den Verdacht hat, dass der Mitarbeiter mit dem Virus infiziert ist?

Wenn der Arbeitgeber den Verdacht hegt, dass ein Arbeitnehmer infiziert ist, muss er dies beweisen. Auch hier kann der Arbeitgeber nichts erzwingen. Er kann den Arbeitnehmer nicht dazu verpflichten, den Arbeitsmediziner aufzusuchen bzw. sich einer (obligatorischen) Untersuchung zu unterziehen.

Um das Kontaminationsrisiko zu reduzieren, können Sie jedoch mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, vorübergehend andernorts zu arbeiten. Zum Beispiel von zu Hause aus.

Ist der Ort des Arbeitsplatzes im Arbeitsvertrag ausdrücklich erwähnt? In diesem Fall benötigen Sie die ausdrückliche Einwilligung des betreffenden Arbeitnehmers.

3. Telearbeit

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer vorübergehend in anderen Räumlichkeiten beschäftigen und seine Arbeit anders organisieren.

Doch Vorsicht: Der Arbeitgeber kann nicht ohne weiteres den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers von einem Tag auf den anderen ändern. Es gilt die arbeitsrechtlichen Vorschriften zu berücksichtigen.

Bitte kontaktieren Sie Ihr Sozialsekretariat.

3.1 Vertragliche Bestimmungen

Änderungen der im Arbeitsvertrag enthaltenen Beschäftigungsbedingungen dürfen vom Arbeitgeber nicht einseitig vorgenommen werden. Dies erfordert die Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmer.

3.2 Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber kann jedoch einseitig ergänzende Arbeitsbedingungen (Abläufe, usw.), die nicht im Arbeitsvertrag enthalten sind, ändern, vorausgesetzt:

Diese Änderungen dienen eindeutig und notwendigerweise dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer angesichts der Pandemie.

Die Änderungen sind nur vorübergehend und dürfen keine umfangreichen Auswirkungen haben.

4. Was passiert, wenn Sie Ihre Aktivitäten aufgrund von Versorgungsengpässen vorübergehend einstellen müssen (zeitweilige Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt)?

In mehreren Ländern wurden Fabriken geschlossen, um die Virusepidemie einzudämmen, was sich nun bei uns bemerkbar macht. In einer Reihe von Unternehmen können die Beschäftigten ihre Arbeit derzeit nicht mehr ausführen, weil die Belieferung vorerst nicht mehr gewährleistet ist.

Dies ist eine Situation höherer Gewalt, die bereits vom LFA als solche anerkannt wird. Sie können zeitweilige Arbeitslosigkeit infolge höherer Gewalt geltend machen.

Weitere Maßnahmen sind seit dem 14/03/2020 in Kraft getreten.

Die weiteren Voraussetzungen finden Sie auf der Website des LFA (<https://www.onem.be>).

Fazit

Als Arbeitgeber müssen Sie präventiv tätig werden und sicherstellen, dass Ihre Arbeitnehmer sicher arbeiten können.

Es gelten für Sie jedoch klare rechtliche Grenzen. Sie dürfen weder eine Arbeitsfähigkeitsbescheinigung verlangen noch den Arbeitnehmern eine ärztliche Untersuchung vorschreiben. Sie dürfen ihnen auch nicht aufgrund einer Vermutung den Zugang zur Arbeit verwehren.

Sorgen Sie daher für eine gute Kommunikation mit Ihren Mitarbeitern, um gemeinsam den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Bitten Sie ggf. Ihren Arbeitsmediziner um Unterstützung.

Nähere Informationen können Sie auf folgender Website einsehen:

<https://www.sdworx.be/fr-be/thema/coronavirus-impact-employeurs-travailleurs>