

CORONA-VIRUS: INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER

Stand: 13.03.2020

Spezielle Regelungen dafür, welche Maßnahmen Arbeitgeber in einem Fall wie der aktuellen Gefährdungslage durch das Corona-Virus ergreifen müssen, bestehen nicht. Maßgeblich sind hier die allgemeinen Arbeitsschutzvorschriften und die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht. Demnach muss der Arbeitgeber für eine möglichst gefahrfreie Arbeitsumgebung sorgen und dafür, dass der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz nicht zu Schaden kommt.

Im Fall des Corona-Virus hat der Arbeitgeber alles dafür zu tun, dass die Ansteckungsgefahr im Betrieb möglichst gering bleibt. Was genau verlangt wird, hängt vom Grad der Gefährdung ab. Solange dieser niedrig ist, d. h. kein Arbeitnehmer unter Corona-Verdacht steht, reicht es aus, die Arbeitnehmer über das Virus und mögliche Schutzmaßnahmen zu informieren.

Zu den sinnvollen vorbeugenden Maßnahmen im Betrieb gehören:

- die Unterweisung der Arbeitnehmer über wirksame hygienische Verhaltensweisen,
- vorbeugende Verhaltensregeln im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern,
- der Verzicht auf körperlichen Kontakt unter den Mitarbeitern (z. B. Händeschütteln und Umarmungen),
- die Information der Arbeitnehmer über das Vorgehen bei Infektionsverdacht, z. B.: Wer im Betrieb ist sofort zu informieren?,
- die Aussetzung von Dienstreisen in Risikogebiete,
- die Mitarbeiter darüber zu informieren, für welche Regionen es Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes gibt,
- ggf. Home Office anordnen – falls dies möglich ist.

Um das Risiko einer Infektion mit dem Corona-Virus im Betrieb möglichst auszuschließen, sollte der Arbeitgeber dafür sorgen, dass immer ausreichend Seife, Desinfektionsmittel und evtl. Handschuhe zur Verfügung stehen.

Der Arbeitgeber kann sogar verlangen, dass die Mitarbeiter z. B. die Hände mit Desinfektionsmittel reinigen (sogenanntes Weisungs- oder Direktionsrecht). Allerdings sollte man sich eine solche Anweisung gut überlegen. Schließlich müssten Verstöße dagegen dann – zumindest theoretisch – auch entsprechend sanktioniert werden (z. B. durch Abmahnungen).

Korrektes Vorgehen bei einem Verdachtsfall

Grundsätzlich sollte sich der Arbeitgeber regelmäßig bei den zuständigen öffentlichen Behörden und Einrichtungen (z. B. Gemeinde, Gesundheitsamt, Regierungsbehörden u. a.) über die aktuellen Empfehlungen hinsichtlich des Vorgehens im Verdachtsfall und zur Maßnahmenenergreifung informieren.

Besteht konkrete Ansteckungsgefahr, muss der Arbeitgeber tätig werden. Gibt es beispielsweise einen begründeten Verdacht, dass ein Arbeitnehmer sich mit dem Corona-Virus infiziert hat (z. B. weil er entsprechende Symptome zeigt und sich vor kurzem in einem Risikogebiet aufgehalten hat), sollte umgehend das zuständige Gesundheitsamt informiert werden. Mit dem Gesundheitsamt kann auch das weitere Vorgehen abgesprochen werden.

Der betroffene Mitarbeiter sollte sich getrennt von den Kollegen in einem separaten Raum aufhalten, bis ein Transport zu einem Arzt durchgeführt werden kann, der den Mitarbeiter auf das Corona-Virus testet. Für die namentliche Meldung ist grundsätzlich der Arzt zuständig, der bei seinem Patienten den Verdacht auf eine Corona-Virus-Infektion feststellt.

Der Arbeitgeber sollte ermitteln, welche anderen Arbeitnehmer direkten Kontakt zum betroffenen Mitarbeiter hatten. Diese sollten ebenfalls isoliert und getestet werden.

Bei einem bestätigten Corona-Virus-Fall schreitet die Behörde ein

Bestätigt sich der Verdacht, entscheidet das zuständige Gesundheitsamt, wie weiter zu verfahren ist. Es kann beispielsweise:

- Informationen über den Betrieb und Betriebsabläufe einholen,
- Beschäftigungsverbote aussprechen,
- einen oder mehrere Mitarbeiter unter Beobachtung stellen und weitere Untersuchungen anordnen,
- Mitarbeiter in Quarantäne in der häuslichen Wohnung oder ins Krankenhaus schicken,
- Auskünfte über Kontaktpersonen verlangen,
- die vollständige Betriebsschließung oder Teilschließung anordnen.

Grundlage für diese Maßnahmen ist das Infektionsschutzgesetz.

Wer zahlt den durch den Corona-Virus verursachten Betriebsausfall?

Hier sind verschiedene Fälle zu unterscheiden.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, der Arbeitgeber aber die Arbeitnehmer aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisiko, § 615 Satz 3 BGB). Das wären zum Beispiel Fälle, in denen es Corona-bedingt zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen kommt, so dass der Arbeitgeber seine Betriebstätigkeit (vorübergehend) einstellen würde. Die Kosten des Arbeitsausfalls trägt der Arbeitgeber.

Auch wenn der Arbeitgeber den Betrieb rein vorsorglich schließt, muss er das Arbeitsentgelt weiterzahlen. Der Arbeitnehmer selbst hat kein Recht, frei zu entscheiden, ob er kommen möchte oder zu Hause bleibt. Es besteht eine Arbeitspflicht. Zu Hause bleiben würde Arbeitsverweigerung bedeuten und kann abgemahnt oder gar bei beharrlicher Arbeitsverweigerung zu einer (fristlosen) Kündigung führen. Der Arbeitnehmer muss sich mit dem Arbeitgeber absprechen. Nur wenn ein konkreter Coronaverdacht besteht, kann dem Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigung unzumutbar sein.

Sofern seitens des Arbeitgebers die Möglichkeit besteht, die Arbeit nach Hause zu verlagern, so kann der Arbeitnehmer auch während einer Quarantäne im Home Office arbeiten.

Ist der Arbeitnehmer wegen einer Corona-Infektion arbeitsunfähig erkrankt, hat er Anspruch auf eine sechswöchige Lohnfortzahlung, die der Arbeitgeber leisten muss (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Nach Ablauf dieser Zeit haben gesetzlich Krankenversicherte gegenüber der Krankenversicherung Anspruch auf Krankengeld.

Kurzarbeitergeld bei Arbeitsausfällen?

Seitens der Bundesregierung gibt es Maßnahmen, die betroffene Unternehmen entlasten sollen. So wurde am 9. März 2020 beschlossen, dass die Hürden für die Auszahlung von Kurzarbeitergeld gesenkt werden. Die Neuregelungen sollen heute am 13.03.2020 durch den Bundestag und den Bundesrat durchlaufen. Ursprünglich war ein Inkrafttreten ab April 2020 geplant, voraussichtlich werden die Maßnahmen unmittelbar ihre Wirkung entfalten. Kurzarbeitergeld kann dann bereits beantragt werden, wenn 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Bitte verfolgen Sie die Entscheidungen aus den Medien. Gegebenenfalls halten wir Sie auf dem Laufenden.

Für die Einführung der Kurzarbeit ist es nötig, die Kurzarbeit gegenüber den Mitarbeitern anzukündigen. Der Arbeitgeber zeigt bei der zuständigen Agentur für Arbeit den Arbeitsausfall an. Diese Anzeige wird seitens der Agentur für Arbeit geprüft. Die Arbeitnehmer erhalten für die ausgefallenen Stunden das Kurzarbeitergeld. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall. Hierbei wird nur zwischen zwei Leistungssätzen unterschieden. Der erhöhte Leistungssatz von 67 Prozent gilt für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind und 60 Prozent für alle übrigen Arbeitnehmer.

Anschließend beantragt der Arbeitgeber die Erstattung des gezahlten Kurzarbeitergeldes. Weiterhin werden ihm die Sozialversicherungsbeiträge für die ausgefallenen Arbeitsstunden in voller Höhe erstattet. Der Antrag auf Kurzarbeitergeld ist innerhalb von drei Monaten zu stellen. Die Dauer für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist auf zwölf Monate begrenzt.

Auskünfte zum Kurzarbeitergeld erteilt die zuständige Agentur für Arbeit.

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltzahlung, wenn er von einer behördlichen Maßnahme (z. B. Quarantäne, Tätigkeitsverbot) betroffen ist?

Ist der Arbeitnehmer selbst von einer behördlichen Maßnahme betroffen (z. B. angeordnete Quarantäne), kann er einen Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber haben. Hier greift § 616 BGB, wonach ein vorübergehender, in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund zur Entgeltfortzahlung seitens des Arbeitgebers führt. Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt von den Umständen des Einzelfalles ab – nach einer Entscheidung des BGH aus dem Jahr 1978 für höchstens sechs Wochen.

In Fällen, in denen der Entgeltanspruch nach § 616 BGB nicht greift (z. B. wenn arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich die Anwendung des § 616 ausgeschlossen oder eingeschränkt ist), können betroffene Arbeitnehmer eine Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz erhalten. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt, ab Beginn der siebten Woche in Höhe des Krankengeldes. Die

Zahlung erfolgt über den Arbeitgeber, der die Entschädigung für die Dauer von bis zu sechs Wochen in Höhe des Nettolohns zahlt. Anschließend zahlt der Staat die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes. Der Arbeitgeber kann sich die ausbezahlten Beträge auf Antrag von der zuständigen Behörde erstatten lassen. Die Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung übernimmt das entschädigungspflichtige Land (§ 57 Infektionsschutzgesetz). Anträge sind innerhalb von drei Monaten zu stellen. Auskünfte über den genauen Ablauf des Verfahrens erhält man bei der für den Betrieb zuständigen Gesundheitsbehörde.

Auch Selbstständige, die unter behördlich angeordneter Quarantäne stehen, erhalten eine Entschädigungszahlung. Sie beträgt ein Zwölftel des Arbeitseinkommens des letzten Jahres vor der Quarantäne. Bei Existenzgefährdung können sie darüber hinaus Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden Betriebsausgaben in angemessenem Umfang bekommen.

Was gilt, wenn Kita oder Schule länger geschlossen werden? Was gilt, wenn das eigene Kind erkrankt ist?

Wenn Kita oder Schule vorsichtshalber schließen, ist es generell Sache der Eltern, für eine andere angemessene Betreuung zu sorgen. Findet sich keine Betreuung, können Eltern Urlaub beantragen, Überstunden abbauen oder sich unbezahlt freistellen lassen. Eventuell kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern auch die Arbeit im Home Office vorschlagen, sofern das möglich ist.

Wenn sich nachweislich keine Betreuung für das Kind findet, kann unter Umständen eine bezahlte Freistellung des Arbeitnehmers für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit im Rahmen des § 616 BGB in Betracht kommen. Allerdings kann der Anspruch aus § 616 BGB arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich ausgeschlossen sein. In dieser Situation dürfte es hilfreich sein, zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen, um die Möglichkeiten zu besprechen.

Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub zur Betreuung seines Kindes, erhält er das Urlaubsentgelt.

Besteht beim Kind selbst Verdacht auf Erkrankung, gelten zunächst die allgemeinen Regeln. Bei unter 12-Jährigen muss der Arbeitnehmer freigestellt werden, entweder bezahlt oder unbezahlt. Allerdings ist davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer in diesem Fall als enge Kontaktperson selbst unter Quarantäne gestellt wird und sein Entgelt auf dieser Grundlage fortzuzahlen ist.

Das ist bei Dienstreisen in Corona-Risikogebiete zu beachten

Dienstreisen in sogenannte Risikogebiete sollten wenn möglich gestrichen werden. Ist der Arbeitnehmer grundsätzlich zu Dienstreisen verpflichtet, darf er dazu angewiesen werden. Allerdings muss die Weisung des Arbeitgebers „billigem Ermessen“ entsprechen. Bei Abwägung der gegenseitigen Interessen ist die Fürsorgepflicht zu beachten. Diese dürfte ausschließen, dass der Arbeitnehmer zu einer Dienstreise in ein Land oder Gebiet geschickt wird, für das eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht.

Was gilt bei Privatreisen?

Grundsätzlich geht es den Arbeitgeber nichts an, wo und mit wem der Arbeitnehmer seinen Urlaub verbringt. Um einer Pandemie vorzubeugen, muss er dem Arbeitgeber aber sagen, ob er sich in den letzten 14 Tagen in einem Corona-Risikogebiet aufgehalten hat oder Kontakt zu jemandem hatte, der unter Infektionsverdacht steht oder infiziert ist. Ist das der Fall, sollte der Arbeitgeber verlangen, dass sich der Arbeitnehmer untersuchen lässt, bevor er in den Betrieb zurückkehrt, auch wenn er keine Krankheitssymptome zeigt.

Welche Konsequenzen drohen, wenn Arbeitgeber ihren Pflichten nicht nachkommen?

Infiziert sich ein Mitarbeiter im Unternehmen mit dem Corona-Virus, weil der Arbeitgeber seinen Pflichten nicht ausreichend nachgekommen ist, kann der Mitarbeiter unter Umständen Schadenersatzansprüche geltend machen.

Wenn der Arbeitgeber keine ausreichenden Schutzmaßnahmen im Unternehmen trifft, kann der Arbeitnehmer außerdem seine Leistung verweigern bzw. zu Hause bleiben. Der Lohn muss in diesem Fall trotzdem weitergezahlt werden. Hat der Arbeitgeber jedoch ausreichende Schutzvorkehrungen getroffen, darf ein Mitarbeiter aber nicht einfach aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause bleiben.

Grundsätzlich gilt: Bei Fragen zu konkreten Sachverhalten sollte sich der Arbeitgeber die Meinung eines Rechtsanwalts einholen.

