

Informationen für unsere Mandanten

ULF VON SOTHEN M.B.A. (WALES)
RECHTSANWALT, STEUERBERATER,
FACHANWALT FÜR STEUERRECHT

DR. MONIKA DIRKSEN-SCHWANENLAND
RECHTSANWÄLTIN, STEUERBERATERIN,
FACHANWÄLTIN FÜR STEUERRECHT

KATHARINA PAARE
RECHTSANWÄLTIN,
FACHANWÄLTIN FÜR ARBEITSRECHT

12. März 2020
mDS/kP/vS/10000

Arbeitsrecht COVID-19

Liebe Mandantinnen, liebe Mandanten,

das Coronavirus führt gerade überall zu großer Verunsicherung. Auch Arbeitgeber müssen sich jetzt mit vielen Fragen auseinandersetzen: Wie kann ich meine Angestellten schützen? Was muss ich tun, wenn ein Mitarbeiter erkrankt? Muss ich meinen Angestellten auch dann Lohn zahlen, wenn sie aufgrund des Virus nicht arbeiten können? Antworten zu den drängendsten Fragen rund um das Coronavirus haben wir Ihnen kurz zusammengefasst.

1. Diese Schutzpflichten haben Arbeitgeber

Das Coronavirus ist in Deutschland angekommen. Doch welche Pflichten haben Sie als Arbeitgeber überhaupt? Spezielle Regelungen dafür, welche Maßnahmen Arbeitgeber in einem Fall wie der aktuellen Gefährdungslage durch das Coronavirus 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 Coronavirus haben Sie als Arbeitgeber also alles dafür zu tun, dass die Ansteckungsgefahr im Betrieb möglichst gering bleibt. Was genau von Ihnen 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 Anweisung an Mitarbeiter, dass diese den Arbeitgeber zu informieren haben, wenn sie nachweislich Kontakt zu einer infizierten Person hatten oder sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben
- die Unterweisung der Arbeitnehmer über wirksame hygienische Verhaltensweisen
- 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
- ggf. Homeoffice anordnen – falls dies möglich ist

Um das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus im Betrieb möglichst auszuschließen, sollten Sie außerdem dafür sorgen, dass immer ausreichend Seife, Desinfektionsmittel und evtl. Handschuhe zur Verfügung stehen.

2. Korrektes Vorgehen bei einem Verdachtsfall

Besteht konkrete Ansteckungsgefahr, müssen Sie als Arbeitgeber tätig werden. Gibt es beispielsweise einen begründeten Verdacht, dass ein Arbeitnehmer sich mit dem Coronavirus infiziert hat, sollten Sie umgehend das zuständige Gesundheitsamt informieren. Mit dem Gesundheitsamt können Sie auch das weitere Vorgehen absprechen. 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 Coronavirus testet. Außerdem sollten Sie ermitteln, welche anderen Arbeitnehmer direkten Kontakt zum betroffenen Mitarbeiter hatten. Diese sollten ebenfalls isoliert und getestet werden.

3. Bei einem bestätigten Coronavirus-Fall schreitet die Behörde ein

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

- Beschäftigungsverbote aussprechen
- Mitarbeiter in Quarantäne in der häuslichen Wohnung oder ins Krankenhaus schicken
- die vollständige Betriebsschließung oder Teilschließung anordnen

4. Wer zahlt den durch das Coronavirus verursachten Betriebsausfall?

Hier sind verschiedene Fälle zu unterscheiden: Kommt es in Ihrem Betrieb zu Arbeitsausfällen, weil notwendige Produktionsteile aus einem Risikogebiet fehlen, ist das sogenannte Betriebsrisiko maßgeblich. Dieses und damit die Kosten für den Arbeitsausfall trägt der Arbeitgeber.

Allerdings gibt es auch Maßnahmen der Bundesregierung, die betroffene Unternehmen entlasten sollen. So wurde am 9. März beschlossen, dass die Hürden für die Auszahlung von Kurzarbeitergeld gesenkt werden.

Ist der Arbeitnehmer infolge der Viruserkrankung arbeitsunfähig, hat er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Allerdings kommt ein Entgeltfortzahlungsanspruch dann nicht in Betracht, wenn den Arbeitnehmer hinsichtlich der Erkrankung schuldhaft gehandelt hat. Ein Verschulden kommt u.a. in Betracht, wenn der Mitarbeiter im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen hat.

Auch wenn der Arbeitgeber den Betrieb rein vorsorglich schließt, muss er das Arbeitsentgelt weiterzahlen.

Steht ein Mitarbeiter unter Quarantäne und kann aber auch von zu Hause aus arbeiten (Homeoffice), so hat er dies zu tun. Tut er es nicht, hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

5. Das Gesundheitsamt erstattet die Lohnfortzahlungskosten

Bei behördlicher Anordnung eines Beschäftigungsverbots (z. B. aufgrund von Quarantäne) erhalten Sie die Lohnfortzahlung nach § 56 Infektionsschutzgesetz von der zuständigen Behörde erstattet. Die Erstattung muss innerhalb von 3 Monaten beantragt werden.

6. Welche Konsequenzen drohen, wenn Arbeitgeber ihren Pflichten nicht nachkommen?

Infiziert sich ein Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen mit dem Coronavirus, weil Sie Ihren Pflichten nicht ausreichend nachgekommen sind, kann Ihr Mitarbeiter ggf. Schadenersatzansprüche geltend machen. Wenn Sie keine ausreichenden Schutzmaßnahmen im Betrieb treffen, können Ihre Arbeitnehmer die Leistung ggf. sogar verweigern. Den Lohn müssen Sie – wenn ein berechtigtes Zurückbehaltungsrecht seitens des Arbeitnehmers besteht - trotzdem weiterzahlen. Haben Sie ausreichende Schutzvorkehrungen getroffen, darf ein Mitarbeiter aber nicht einfach aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause bleiben.

Wir hoffen sehr, dass wir alle wesentlichen Punkte für Sie verständlich zusammengefasst haben. Sollten Sie weitere Fragen, zum Beispiel zu den Themen „Wie ist die Rechtslage, wenn die Kita oder die Schule schließt?“ oder „Unter welchen Voraussetzungen wird Kurzarbeitergeld gezahlt?“ haben, dann kontaktieren Sie uns bitte jederzeit! Darüber hinaus sind wir Ihnen gern bei der Erstellung eines Schreibens an Ihre Mitarbeiter behilflich, mit welchem Sie über den Coronavirus und etwaige Schutzmaßnahmen informieren.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Monika Dirksen-Schwanenland
Rechtsanwältin • Steuerberaterin



Katharina Paare
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht



Ulf von Sothen
Rechtsanwalt • Steuerberater
Fachanwalt für Steuerrecht