



## Coronavirus und das Arbeitsrecht

Das Coronavirus breitet sich weiter aus, Messen und Großveranstaltungen werden abgesagt. Der Einzelhandel und die Gastronomie mussten ihre Läden schließen.

Für Unternehmer und deren Mitarbeiter stellt sich die Frage: Wie damit umgehen? Wir haben Fragen und Antworten für Sie zusammengestellt.

### 1. Welche Präventivmaßnahmen sollten Arbeitgeber vor dem ersten Infektionsfall ergreifen?

Diese Frage ist sicherlich seit der von den Ländern angeordneten Pflicht zur Schließung vieler Läden des Einzelhandels für viele Unternehmen nichts Neues, sollte aber in FAQ's nach unserer Auffassung nicht fehlen. Das Virus verbreitet sich leider immer noch rasant.

Solange es keine infizierten Mitarbeiter gibt, besteht auch kein Grund, Arbeitnehmer vorsorglich nach Hause zu schicken oder gar den Betrieb zu schließen.

Arbeitgeber sollten aber Vorsichtsmaßnahmen in Form von Aufklärung und auch Hygienemaßnahmen ergreifen (§ 12 Arbeitsschutzgesetz).

Das heißt:

- a) Die Arbeitnehmer sollten über die Entstehung und die Symptome des Coronavirus aufgeklärt werden. Insoweit stehen bereits zahlreiche Informationen u.a. des Robert-Koch-Institut zur Verfügung, unter folgendem Link können Sie sich über die häufigsten Fragen erkundigen:  
[https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ\\_Liste.html](https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html)
- b) Arbeitgeber sollten sämtliche Dienstreisen, die in Corona gefährdete Gegenden erfolgen, absagen, untersagen oder verschieben. Das Auswärtige Amt warnt seit dem 20.03.2020 begrenzt bis Ende April 2020 weltweit vor Reisen ins Ausland, da mit starken und weiter zunehmenden drastischen Einschränkungen im internationalen Luft- und Reiseverkehr, und der weltweiten Einreisebeschränkungen, Quarantänemaßnahmen und der Einschränkung des öffentlichen Lebens in vielen Ländern zu rechnen ist. Das Risiko, dass Sie Ihre Rückreise aufgrund der zunehmenden Einschränkungen nicht mehr antreten können, ist in vielen Destinationen derzeit hoch.

☎ 0531/15000

www.ra-hirdes.de  
www.ra-hirdes-braunschweig.de

**Bürozeit**  
Mo bis Do 09:00-12:00  
Mo, Di und Do 14:00-18:00  
Freitags nach Vereinbarung

**Achim Hirdes**  
Rechtsanwalt  
(bis September 2018)

**Johanna Hirdes**  
Rechtsanwältin  
Lehrbeauftragte der Fakultät Recht der Ostfalia-Hochschule Wolfenbüttel

✉ [jhirdes@ra-hirdes-braunschweig.de](mailto:jhirdes@ra-hirdes-braunschweig.de)

**Ferdinand Hirdes**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Erbrecht  
Fachanwalt für Verwaltungsrecht  
Lehrbeauftragter der Ostfalia-Hochschule Wolfenbüttel und der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz

✉ [fhirdes@ra-hirdes-braunschweig.de](mailto:fhirdes@ra-hirdes-braunschweig.de)

**Geschäftskonto**  
Sparkasse Braunschweig  
DE18 2505 0000 0201 2585 71  
NOLADE2HXXX

**Fremdgeldkonto**  
Sparkasse Braunschweig  
DE92 2505 0000 0201 2585 97  
NOLADE2HXXX

**USt-IdNr**  
DE319623578

**Register**  
Amtsgericht Hannover  
PR 201 084



Mitglieder im **Anwalt**Verein

- c) Arbeitgeber sollten Mitarbeiter auffordern, Privatreisen in Corona gefährdete Gegenden zu unterlassen. Arbeitgeber sind berechtigt, danach zu fragen, ob von einem Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region waren oder an einem Ort mit deutlich erhöhtem Risiko.
- d) Es empfiehlt sich, die Arbeitnehmer aufzufordern, dem Arbeitgeber Mitteilung zu machen, wenn sie in den letzten 14 Tagen mit infizierten Personen oder unter Infektionsverdacht stehenden Personen Kontakt hatten.
- e) Arbeitgeber sollten Mitarbeiter zu häufigem und gründlichem Händewaschen auffordern.
- f) Es sollten Desinfektionsmittel in Sanitärräumen und Arbeitsräumen zur Verfügung gestellt werden.
- g) Körperlicher Kontakt der Mitarbeiter untereinander und gegenüber Kunden in Form von Händeschütteln sollte untersagt werden. Hier greift die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Eine Mitteilung an die Arbeitnehmer sollte im Zweifel schriftlich erfolgen und man sollte bei möglichen Kundenkontakt Hinweisschilder aufhängen.
- h) Die Einführung verschärfter Hygienemaßnahmen kann mitbestimmungspflichtig nach § 81 Absatz 1 Ziffer 7 Betriebsverfassungsgesetz sein, sofern ein Betriebsrat gewählt wurde.

Es sollte ferner ein Pandemieplan aufgestellt werden. Betriebe mit einem Betriebsrat sollten dies als Betriebsvereinbarung vornehmen. Im hier verlinkten Pandemieleitfaden der BDA finden Sie dazu Anregungen: [https://arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de\\_pandemieleitfaden-der-bda](https://arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_pandemieleitfaden-der-bda)

## **2. Was müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beachten, nachdem Kitas und Schulen wegen Corona geschlossen wurden?**

Seit dem 16.03.2020 sind die Schulen und Kitas geschlossen.

Im Hinblick auf jüngere Kinder müssen Arbeitnehmer zunächst versuchen, für ihre Kinder andere geeignete Aufsichtspersonen zur Verfügung zu stellen.

Wenn dies nicht geht, darf man als Arbeitnehmer einfach zuhause bleiben? Was ist mit dem Lohnanspruch? Wird das Entgelt weiterbezahlt oder darf mein Arbeitgeber die Zahlung des Lohnes einstellen?

Es ist leider nicht eindeutig geklärt, wie man den Umstand, dass Kitas und Schulen geschlossen sind, rechtlich einordnet:

Ist es ein objektives Leistungshindernis, entfällt die Zahlungspflicht des Arbeitgebers. Ordnet man es als ein subjektives Leistungshindernis ein, wird es kompliziert. Grundsätzlich ist bei kurzzeitiger unverschuldeter persönlicher Arbeitsverhinderung ein Zahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber aus § 616 BGB gegeben.

Es bestehen zwei Voraussetzungen für einen Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers:

- abweichende vertragliche Regelung:  
Wenn im Arbeitsvertrag oder in einem anzuwendenden Tarifvertrag der § 616 BGB ganz oder teilweise ausgeschlossen ist, muss der Arbeitgeber zwar freistel-

len, er muss aber kein Arbeitsentgelt bezahlen. Hierbei ist ein genaues Studium des jeweiligen Vertrages erforderlich.

- Lediglich kurzzeitige Verhinderung:  
Wenn § 616 BGB zwar nicht ausgeschlossen ist, die Verhinderung aber nicht kurzzeitig ist, muss der Arbeitgeber zwar freistellen, aber nicht vergüten. Wann eine Verhinderung kurzzeitig ist bzw. wann sie es nicht mehr ist, ist dem Gesetz nicht zu entnehmen. Es wird vertreten, dass einige, wenige Tage bis hin zu 10 Tagen noch kurzzeitig sind. Der Bundesgerichtshof geht für Fälle einer Pandemie sogar von bis zu 6 Wochen aus.

Bitte beachten Sie, dass eventuelle Zahlungen der Krankenkasse angerechnet werden müssen, vgl. § 616 S.2 BGB.

Ansonsten besteht für den Arbeitnehmer wegen des Tätigkeitsverbots ein Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz, da er unfreiwillig seine Leistung nicht erbringen kann. Diese Entschädigung ist zunächst vom Arbeitgeber zu zahlen und entspricht der Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

### **3. Was gilt, wenn das Kind des Arbeitnehmers am Coronavirus erkrankt ist?**

Dieser Fall unterscheidet sich nicht von allen anderen Fällen, in denen der Arbeitnehmer wegen seines erkrankten Kindes nicht zur Arbeit gehen kann.

Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung gemäß § 45 Sozialgesetzbuch V, wenn das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und aufgrund ärztlichen Attestes der Betreuung bedarf.

Auch hier gilt: Ist § 616 BGB ganz oder teilweise ausgeschlossen, besteht nur ein Freistellungsanspruch, nicht jedoch ein Zahlungsanspruch. Der Arbeitnehmer bleibt aber nicht ohne Geld - es zahlt vielmehr die Krankenkasse.

### **4. Müssen Arbeitgeber zahlen, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheint, weil der ÖPNV zum Erliegen kommt?**

Nein. Der Arbeitnehmer muss zunächst versuchen, sich selbst anderweitig zu organisieren wie über Carsharing, Fahrgemeinschaften, Leihräder etc. Ist ihm das nicht möglich und bleibt er deshalb der Arbeit fern oder erscheint zu spät, kann der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die Ausfallzeiten streichen. Das sogenannte Wegerisiko liegt beim Arbeitnehmer.

### **5. Darf ein Arbeitnehmer unter Verweis auf die Gefahr einer Ansteckung (z. B. auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz) seine Arbeitsleistung zurückhalten?**

Grundsätzlich nicht!

Dem nicht erkrankten Arbeitnehmer steht kein generelles Zurückbehaltungsrecht zu. Er ist weiterhin verpflichtet, seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, sowie den Weisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten. Dies gilt auch für in Deutschland tätige Arbeitnehmer bei der Rückkehr eines anderen Mitarbeiters aus einer gefährdeten Region, also einer Region, für die eine Reisewarnung ausgesprochen wurde.

Dem Arbeitgeber bleibt es jedoch unbenommen, dem Wunsch des in Deutschland tätigen Arbeitnehmers nachzukommen, diesen unbezahlt von der Arbeit freizustellen.

## **6. Wann besteht eine Meldepflicht für Arbeitgeber?**

Nach Auffassung der kassenärztlichen Vereinigung handelt es sich nur dann um einen meldepflichtigen „begründeten Verdachtsfall“, wenn

der Arbeitnehmer Kontakt zu einem bestätigten Fall hatte

oder

innerhalb der letzten 14 Tage in einem Risikogebiet gewesen ist und Symptome wie Fieber, Heiserkeit, Husten oder Atemnot aufweist.

Das zuständige Gesundheitsamt (postleitzahlgeführt) sollte sofort informiert werden.

Arbeitgeber sollten den Arbeitnehmer, der ein begründeter Verdachtsfall ist, daher für die Dauer der Inkubationszeit, mithin für zwei Wochen, bezahlt freistellen. Die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Mitarbeitern rechtfertigt das Vorgehen. Sollen mehrere Arbeitnehmer freigestellt werden und damit eine allgemeine Richtlinie aufgestellt werden, ist das bei Bestehen eines Betriebsrates mitbestimmungspflichtig und es ist der Betriebsrat zu beteiligen.

## **7. Der Arbeitnehmer hat Symptome, die auf eine Corona-Erkrankung schließen könnten. Was darf der Arbeitgeber wissen?**

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf zu wissen, welche Erkrankung der Arbeitnehmer hat. Aufgrund der hohen Ansteckungs- und Verbreitungsgefahr darf der Arbeitgeber aber herausfinden, welche Mitarbeiter unmittelbaren Kontakt zu der betroffenen Person hatten oder ob sie sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben. Der Arbeitgeber muss als weitere Konsequenz Maßnahmen zum Schutz der übrigen Mitarbeiter treffen (s.o. Ziffer 1)

## **8. Wie könnte der Arbeitgeber das Ansteckungsrisiko für die Arbeitnehmer minimieren?**

Solange es keine infizierten Mitarbeiter gibt, besteht kein Grund, Arbeitnehmer vorsorglich nach Hause zu schicken oder gar den Betrieb zu schließen.

Eine Möglichkeit bietet das Homeoffice für die übrigen Mitarbeiter – soweit machbar. Dies ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Besteht ein Betriebsrat und ist eine Vielzahl von Arbeitnehmern betroffen, besteht ein Mitbestimmungsrecht (s. hierzu FAQ's - Homeoffice).

Natürlich können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch über Überstundenabbau und Urlaub verständigen. Der Arbeitgeber kann jedoch nicht einseitig Urlaub anordnen. Auch kann der Arbeitgeber bezahlt freistellen, sofern er von sich aus ein Risiko für die Belegschaft verhindern will.

## **9. Was ist zu beachten, wenn ein Arbeitnehmer infiziert ist?**

Zu nächst wird das Gesundheitsamt in der Regel bei Infizierten eine Quarantäne gemäß §§28, 30 Infektionsschutzgesetz (IfSG) anordnen. Ist die Quarantäne behördlich angeordnet, spricht man von „häuslicher Absonderung“. Das bedeutet: Die betroffenen Arbeitnehmer dürfen nicht zur Arbeit und auch sonst die eigenen Räume nicht verlassen, keine Besuchskontakte haben und haben die Pflicht, auf Symptome zu achten und sollen zweimal täglich Fiebermessen.

Im beiderseitigen Einvernehmen kann der Arbeitnehmer im Homeoffice beschäftigt werden.

#### **10. Muss der Arbeitnehmer auf seinen Lohn verzichten, wenn er sich mit Corona infiziert hat?**

Nein. Es besteht für den Arbeitnehmer wegen des Tätigkeitsverbots ein Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz, da er unfreiwillig seine Leistung nicht erbringen kann. Diese Entschädigung ist zunächst vom Arbeitgeber zu zahlen und entspricht der Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

#### **11. Kann der Arbeitgeber im Fall einer behördlich angeordneter Quarantäne eines Arbeitnehmers Entschädigung beantragen?**

Ja. Auf Antrag kann der Arbeitgeber von der zuständigen Behörde eine Entschädigung in Geld nach § 56 Absatz 5 Infektionsschutzgesetz erhalten. In Niedersachsen sind die jeweiligen Gesundheitsämter zuständig. Die Anträge sind fristgebunden! Sie sind innerhalb von **drei Monaten** nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Quarantäne zu stellen.

Zu beachten ist für Arbeitgeber, dass sie bei Auszahlung der Entschädigung auch die Melde- und Beitragspflichten übernehmen müssen.

Anders sieht es aus, wenn das Gesundheitsamt die Entschädigung direkt an den Arbeitnehmer auszahlt, dann muss das Gesundheitsamt die Melde- und Beitragspflichten übernehmen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer allerdings vorher zum Ende des versicherungspflichtigen Beschäftigungszeitraumes abmelden.

Das Gesundheitsamt muss den Arbeitnehmer im Anschluss unter einer eigenständigen Betriebsnummer anmelden.

Hierzu ist die Veröffentlichung des GKV – Spitzenverbandes, der DRV Bund und der BfA vom 13./14.10.2009 Ziffer 7, Seite 23 ff. zu beachten:

(als weiterführender Link:

[http://www.inside-partner.de/uploads/media/Niederschrift\\_vom\\_13.-14.10.2009\\_Fragen\\_des\\_gemeinsamen\\_Meldeverfahrens.pdf](http://www.inside-partner.de/uploads/media/Niederschrift_vom_13.-14.10.2009_Fragen_des_gemeinsamen_Meldeverfahrens.pdf))

#### **12. Muss der Arbeitgeber Arbeitsentgelt auch zahlen, wenn der Betrieb geschlossen wird?**

Ja, behördliche Maßnahmen stellen einen Fall des sogenannten Betriebsrisikos dar und das trägt der Arbeitgeber.

Einen staatlichen Erstattungsanspruch gibt es nicht. Es gibt sog. Epidemie – Versicherungen, die zum jetzigen Zeitpunkt nicht mehr angeboten werden. Dies ist eher eine Frage, ob man als Unternehmen für die Zukunft für den Fall einer Pandemie bzw. Epidemie gewappnet sein möchte.

***Bitte beachten Sie, dass dieser FAQ keine Einzelfallberatung darstellt, sondern lediglich allgemeine Grundsätze aufzeigt. Für eine Beurteilung Ihres Einzelfalls können Sie gerne einen Telefontermin vereinbaren.***