

# Eine arbeitsrechtliche Betrachtung auf das SARS –CoV-2 – Covid-19 – Coronavirus

Das Coronavirus breitet sich in Deutschland rasend schnell aus. Das öffentliche Leben kommt in der Bundesrepublik fast vollständig zum Erliegen. Um - aus arbeitsrechtlicher Sicht- den Umgang mit dem Virus zu erleichtern habe ich diesen Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verfasst. Die männliche Form wurde wegen der besseren Lesbarkeit gewählt. Selbstverständlich ist die Form geschlechtsneutral. Ich streife hierbei die für mich derzeit wichtigsten Fragen.

## **Was fordert das Arbeitsrecht vom Arbeitgeber um das Infektionsrisiko gering zu halten?**

Mit der reinen Information dürfte es derzeit auf Seiten der Arbeitgeber nicht getan sein. Was allerdings im Konkreten zu unternehmen ist, ist weitestgehend unklar, da es für eine Pandemie dieses Ausmaßes derzeit keine Beispiele gibt. Insoweit wird man sich an die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzes ( § 4 Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) halten müssen. Hier kommt es insbesondere darauf an, einen Schutz für die Gesundheit der Mitarbeiter zu gewährleisten, das Risiko für Mitarbeiter ist möglichst gering zu halten. Auch aus dem Grundgedanken der Fürsorgepflicht heraus hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen damit sich die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz nicht anstecken.

## **Hat der Arbeitgeber einen Anspruch zu erfahren ob der Mitarbeiter in einem Risikogebiet war?**

Wenn der Mitarbeiter privat in Italien, oder dem Elsass war, ist dies zunächst einmal grundsätzlich seine Sache. Der Arbeitgeber hat kein Recht zu erfahren wo oder wie der Arbeitnehmer seine Freizeit verbringt. Allerdings gilt für den Arbeitnehmer eine Treuepflicht. Er hat alles zu unterlassen was dem Arbeitgeber schadet. Aus dieser heraus besteht die Pflicht des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber zu offenbaren, dass er in einem Risikogebiet weilte, dies vor Aufnahme der Arbeit.

## **Welche Möglichkeiten hat der Arbeitgeber wenn ein Mitarbeiter aus einem Hochrisikogebiet kommt?**

Der einfachste Weg wäre, den Mitarbeiter im Homeoffice zu beschäftigen. Dies setzt zunächst voraus, dass dies technisch möglich ist, und dass sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer mit dieser Lösung einverstanden sind.

Für den Fall, dass ein Arbeitsplatz im Homeoffice nicht zur Verfügung steht, kann der Mitarbeiter auch freigestellt werden. Dies erfolgt aber dann regelmäßig als bezahlte Freistellung.

Der Arbeitgeber kann nicht einseitig Urlaub anordnen. Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG) ist bei der Gewährung von Urlaub auch immer auf die Belange der Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen. Etwas

anderes gilt dann, wenn dringende betriebliche Erfordernisse dem entgegenstehen und diese bei der Bewertung die Interessen des Mitarbeiters überwiegen. Hierunter fällt die Situation der Epidemie gerade nicht.

### **Wer bezahlt die Quarantäne?**

Anders hingegen sieht es aus, wenn die Mitarbeiter in Quarantäne geschickt werden. Sollte der Mitarbeiter tatsächlich an Covid-19 erkrankt sein, so greifen die Grundsätze der Lohnfortzahlung ein. Dies führt dazu, dass der Mitarbeiter für den Zeitraum von 6 Wochen seine Bezüge weiterhin erhält.

Wenn allerdings nur der Verdacht einer Infektion besteht, oder die Behörden ein Beschäftigungsverbot oder Quarantäne anordnen, so haben die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Stattdessen wird eine staatliche Entschädigungszahlung nach dem Infektionsschutzgesetz – IfSG bezahlt. Diese Entschädigung muss der Arbeitgeber auszahlen, bekommt sie allerdings vom zuständigen Gesundheitsamt erstattet.

Die Entschädigungszahlung orientiert sich in ihrer Höhe für die ersten 6 Wochen an den Grundsätzen zur Lohnfortzahlung, danach an den Grundsätzen des Krankengeldes.

### **Was gilt bei der bevorstehenden Schließung von Schulen und Kitas?**

Hier haben die Arbeitnehmer dann das Nachsehen. Grundsätzlich gilt, dass bei einer Schließung der Einrichtung als Vorsichtsmaßnahme die Eltern die Kinderbetreuung sicherzustellen haben. Wenn sie hierfür selbst einspringen müssen, so müssen sie Urlaub nehmen, oder unbezahlt von der Arbeit fernbleiben.

Etwas anders gilt dann, wenn das Kind tatsächlich erkrankt ist und der Arbeitnehmer das Kind pflegt. Je nachdem, ob dieser Fall im Arbeitsvertrag geregelt ist müssen Arbeitgeber das Gehalt weiterbezahlen, oder aber die Krankenkasse springt ein.

Frank Herrigel

Der Autor ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Herrigel, Rechtsanwälte seit 1969  
Ramie Straße 78  
79312 Emmendingen  
07641 9171-0  
[www.rechtsanwaelte-herrigel.de](http://www.rechtsanwaelte-herrigel.de)