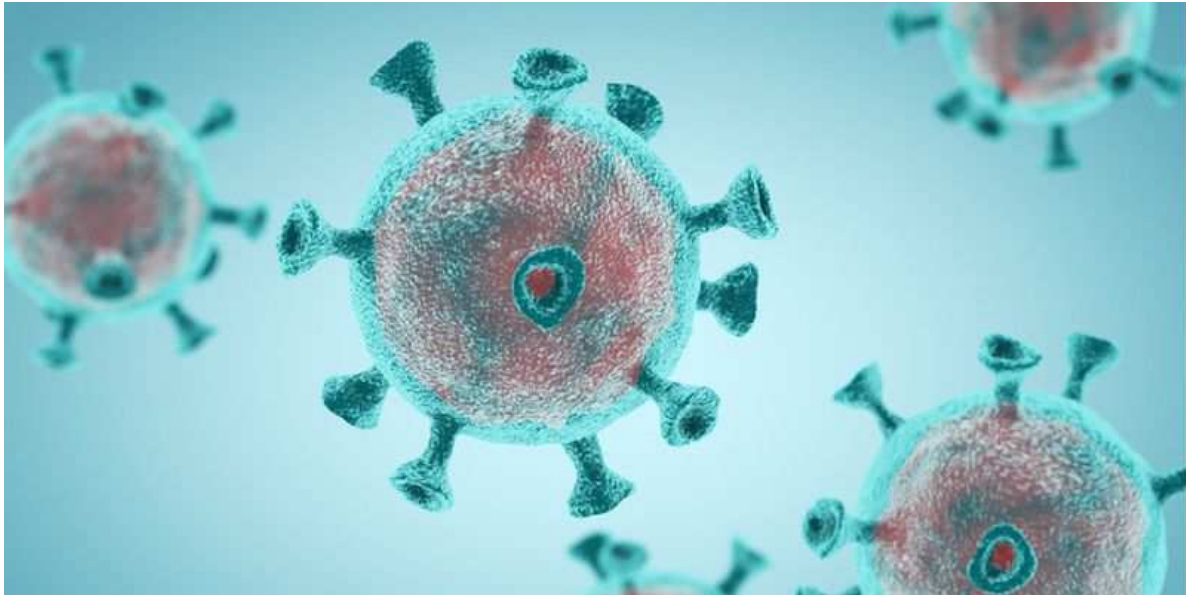




Coronavirus: Das müssen Arbeitgeber jetzt wissen



Von [Birgit Bohnert](#)

Aktualisiert am: 06.03.2020

Das Coronavirus führt gerade überall zu großer Verunsicherung. Auch Arbeitgeber müssen sich jetzt mit vielen neuen Fragen auseinandersetzen: Wie kann ich meine Mitarbeiter schützen? Was muss ich tun, wenn ein Kollege 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 lesen Sie in diesem Beitrag.

Diese Schutzpflichten haben Arbeitgeber

Ihre Pflichten als Arbeitgeber



Das Coronavirus (Covid-19) ist in Deutschland angekommen – und damit auch in den deutschen Unternehmen. Arbeitgeber stehen vor der großen Herausforderung, dass sie einerseits ihre **Mitarbeiter schützen**



Schulungsvideo: Coronavirus
und Arbeitsrecht

0,00€

(inkl. MwSt.)

Zum Video

möchten, andererseits aber natürlich auch der **Betrieb weiterlaufen** muss. 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.



Praxis-Tipp: Informieren Sie sich umfassend

Erste Voraussetzung dafür, dass Sie als Arbeitgeber die richtigen Schutzmaßnahmen treffen können, ist, dass Sie selbst ausreichend über das Virus informiert sind. Links zu informativen Webseiten, die sich tiefergehend mit dem Coronavirus, den Symptomen, Übertragungswegen, aktuellen Entwicklungen etc. beschäftigen, finden Sie **am Ende dieses Artikels**.

Coronavirus: So können Sie konkret vorbeugen

Im Fall des Coronavirus haben Sie als Arbeitgeber 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 **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. **Homeoffice** anordnen – falls dies möglich ist

Um das Risiko einer Infektion mit Covid-19 im Betrieb möglichst auszuschließen, sollten Sie außerdem dafür sorgen, dass immer **ausreichend Seife, Desinfektionsmittel und evtl. Handschuhe** zur Verfügung stehen.

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



Praxis-Tipp: Hygienevorschriften zum Ausdrucken

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung stellt auf ihrer Website ein Merkblatt zu den **wichtigsten Hygienetipps**

zur Verfügung. Dieses können Sie beispielsweise auch ausdrucken und in Ihren Räumen aushängen:
https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Infektionsschutz/Hygiene_schuetzt_A4_02_Ansicht.pdf

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 (z. B. weil er entsprechende Symptome zeigt und sich vor kurzem in einem Risikogebiet aufgehalten 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. Für die namentliche Meldung zuständig ist grundsätzlich der Arzt, der bei seinem Patienten den Verdacht auf eine Coronavirus-Infektion feststellt.

Außerdem sollten Sie ermitteln, welche anderen Arbeitnehmer **direkten Kontakt zum betroffenen Mitarbeiter** hatten. Diese sollten ebenfalls isoliert und getestet werden.



Praxis-Tipp: So finden Sie die zuständige Gesundheitsbehörde

Die Gesundheitsbehörden sind bei den Landrats- bzw. Kreisämtern angesiedelt. Welches Gesundheitsamt für Ihren Betrieb zuständig ist, können Sie in einem speziellen Online-Tool des Robert-Koch-Instituts herausfinden. Das Tool finden Sie hier: <https://tools.rki.de/PLZTool/>

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:

- **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**. Beim Coronavirus dauert die Quarantäne üblicherweise 14 Tage.

Wer zahlt den durch Covid-19 verursachten Betriebsausfall?

Hier sind verschiedene Fälle zu unterscheiden: Kommt es in Ihrem Betrieb zu Arbeitsausfällen, weil notwendige Teile 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. Kurzarbeitergeld kann nun bereits beantragt werden, wenn 10 Prozent der Beschäftigten von Arbeitsausfall betroffen sind. Zudem werden Arbeitgebern im Rahmen der Kurzarbeit für ausgefallene Arbeitsstunden künftig die vollen Sozialbeiträge erstattet.

Arbeitnehmer, die wegen dem Coronavirus nicht arbeiten dürfen, haben einen **Anspruch auf Entgeltfortzahlung**. Als Arbeitgeber müssen Sie bis zu 6 Wochen „Entschädigung“ in Höhe der normalen Lohnfortzahlung bei Krankheit zahlen. Ob der Arbeitnehmer selbst erkrankt ist oder z. B. als Kontaktperson unter Quarantäne steht, spielt dabei keine Rolle.

Auch wenn der Arbeitgeber den Betrieb **rein vorsorglich** schließt, muss er das Arbeitsentgelt weiterzahlen. Nur wenn der Arbeitnehmer selbst entscheidet, vorsorglich zu Hause zu bleiben, besteht kein Anspruch auf Bezahlung.

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.

Betriebsferien und Überstundenabbau bei Betriebsschließung

Müssen Sie Ihren Betrieb schließen, dürfen Sie für diese Zeit nicht einseitig **Betriebsferien** anordnen. Denn Betriebsferien müssen mit einem gewissen zeitlichen Vorlauf angekündigt werden. Dies dürfte im Falle einer angeordneten Schließung aufgrund des Coronavirus in der Regel nicht möglich sein.

Allerdings können Sie bei einer Betriebsschließung anordnen, dass Ihre Mitarbeiter **angefallene Überstunden abbauen** – sofern dies arbeitsvertraglich möglich ist.

Das Gesundheitsamt erstattet die Lohnfortzahlungskosten

Bei 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. Zum genauen Verfahren informieren Sie sich bitte bei der für Ihren 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.



Achtung: Lohnfortzahlung – nicht Betriebsurlaub

Besteht ein Beschäftigungsverbot für einen Arbeitnehmer, darf der Arbeitgeber nicht verlangen, dass der Mitarbeiter während dieser Zeit Überstunden oder Urlaub abbaut.

Coronavirus: Was gilt, wenn die Kita oder die Schule schließt?

Wenn Kita oder Schule vorsichtshalber schließen, ist es generell **Sache der Eltern**, für eine andere angemessene Betreuung zu sorgen. Findet sich keine Betreuung, können die Eltern bzw. ein Elternteil Urlaub beantragen, Überstunden abbauen oder sich unbezahlt freistellen lassen. Eventuell können Sie als Arbeitgeber Ihren Mitarbeitern auch die Arbeit im Homeoffice vorschlagen, falls das möglich ist.

Aufgrund von **Paragraph 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)** kann es auch sein, dass Ihr Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, wenn er nachweislich keine Betreuung für sein Kind findet. Denn darin ist festgehalten: "Wer ohne eigenes Verschulden und aus einem persönlichen Grund verhindert ist und nicht zur Arbeit kommen kann, bekommt trotzdem weiter Gehalt." Der Bezug auf diesen Paragraphen ist aber oftmals im Arbeitsvertrag ausgeschlossen. Um hier Sicherheit zu haben, empfiehlt es sich für Sie als Arbeitgeber zu prüfen, ob Sie diese Klausel ebenfalls ausgeschlossen haben.

Besteht beim Kind selbst Covid-19-Verdacht, gelten zunächst die allgemeinen Regeln. Bei unter 12-Jährigen müssen Sie den Arbeitnehmer freistellen, ob bezahlt oder nicht hängt vom Einzelfall ab. 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 Sie nichts an, wo und mit wem Ihr Mitarbeiter seinen Urlaub verbringt. Um einer Pandemie vorzubeugen, muss er Ihnen 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, verlangen Sie, dass er sich untersuchen lässt, bevor er in den Betrieb zurückkehrt, auch wenn er keine Krankheitssymptome zeigt. Denken Sie daran, dass er bei Rückkehr umgehend z. B. über alle Verhaltensregeln informiert wird, die Sie mittlerweile im Betrieb eingeführt haben.

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 unter Umständen **Schadenersatzansprüche** geltend machen.

Wenn Sie keine ausreichenden Schutzmaßnahmen im Betrieb treffen, können Ihre Arbeitnehmer außerdem die **Leistung verweigern** bzw. zu Hause bleiben.

Den Lohn müssen Sie in diesem Fall trotzdem weiterzahlen. Haben Sie ausreichende Schutzvorkehrungen getroffen, darf ein Mitarbeiter aber nicht einfach aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause bleiben.

Webseiten mit Informationen zum Coronavirus

Im Folgenden finden Sie einige Webseiten, auf denen Sie sich tiefer über das Coronavirus informieren können:

- Fundierte Antworten auf drängende Fragen z. B. zu möglichen Übertragungswegen, Symptomen und sinnvollen Schutzmaßnahmen finden Sie auf der Website der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: <https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>
- Damit Sie rechtzeitig und angemessen auf neue Entwicklungen reagieren können, empfiehlt es sich zudem, die Informationen des Robert-Koch-Instituts im Auge zu behalten: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html
- Hintergrundinformationen zum Virus und Informationen über aktuelle Entwicklungen erhalten Sie auch auf der Seite des Bundesgesundheitsministeriums: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus>

Bewerten Sie diesen Artikel:



(27 Bewertungen)