



**DAS CORONAVIRUS –
FOLGEN FÜR DIE ARBEITSWELT**



DAS CORONAVIRUS UND SEINE FOLGEN AUF DIE ARBEITSWELT

Das Coronavirus Covid-19 hat Europa erreicht. Auch in Deutschland steigen die Infektionszahlen. Damit werden Szenarien wie in China oder in Italien wahrscheinlicher, dass nicht nur einzelne Erkrankte in Quarantäne behandelt werden und für deren Kontaktpersonen häusliche Quarantäne angeordnet wird. Die Bewegungsfreiheit könnte auch für ganze Städte, Stadtteile oder Gegenden eingeschränkt werden. Neben der persönlichen Gesundheit bereitet ein solches Szenario auch wirtschaftliche Sorgen. Unternehmen drohen Lieferengpässe, das Ausbleiben von Kunden und nicht zuletzt das Ausbleiben der Mitarbeiter.

Doch welche konkreten arbeitsrechtlichen Folgen hat eine weitere Ausbreitung des Coronavirus auf Beschäftigte und Arbeitgeber?



Erkrankte Arbeitnehmer

Erkrankt ein Arbeitnehmer am Coronavirus, ist der Arbeitgeber – wie in jedem anderen Fall einer Erkrankung – aus seiner Fürsorgepflicht heraus verpflichtet, den Arbeitnehmer nach Hause zu schicken. Ebenso wie in jedem anderen Krankheitsfall erhält der Arbeitnehmer weiterhin für die Dauer von sechs Wochen das Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber fortgezahlt.

Sofern keine andere arbeitsvertragliche Regelung getroffen wurde, ist der Arbeitnehmer verpflichtet ab dem dritten Tag der Erkrankung ein ärztliches Attest vorzulegen. Dabei besteht keine Verpflichtung des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber den Grund seiner Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit mitzuteilen. Allerdings dürfte der Arbeitgeber infolge der Meldepflicht einer Infektion mit dem Coronavirus über Anfragen der Gesundheitsbehörden bezüglich Kontaktpersonen des erkrankten Arbeitnehmers schnell Kenntnis über die Infektion erlangen.

Arbeitnehmer in häuslicher Quarantäne

Arbeitnehmer, bei denen infolge des Kontakts zu am Coronavirus Erkrankten eine häusliche Quarantäne durch die Gesundheitsbehörden angeordnet wurde, um eine Infektion ausschließen zu können, haben hingegen keinen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts gegenüber dem Arbeitgeber. Ggf. könnte hier vereinbart werden, bestehende Urlaubstage oder abbaubare Überstunden zu verwenden.

Falls dies nicht möglich oder erwünscht ist, können Arbeitnehmer im Falle einer behördlich verordneten Quarantäne bzw. eines behördlich verordneten Beschäftigungsverbots eine Entschädigungsleistung nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz vom Arbeitgeber beanspruchen. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausschlag. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausschlages gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an beläuft sie sich auf die Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, einen Kostenersatz vom Bundesland zu beanspruchen.

Arbeitnehmer in Sorge um Ansteckungsgefahr

Auch wenn ein Arbeitnehmer befürchtet, sich im Betrieb des Arbeitgebers mit dem Coronavirus anzustecken, besteht kein grundsätzlicher Anspruch darauf, die Arbeitsleistung im Home-Office zu erbringen. Vielmehr obliegt es dem Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht zu entscheiden, ob er dem Arbeitnehmer diese Möglichkeit anbietet oder ihn gar von der Arbeitsleistung freistellt. Dabei wird regelmäßig u. a. entscheidend sein, wie hoch das Ansteckungsrisiko im konkreten Fall

ist, ob im Betrieb keine geeigneten Schutzmaßnahmen getroffen werden können und in welcher gesundheitlichen Verfassung sich der Arbeitnehmer ohnehin befindet.

Erfolgt eine Tätigkeit im Home-Office oder wurde der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber von der Arbeitsleistung aus Gründen der Vorsorge vor einer möglichen Ansteckung freigestellt, hat dies keine negativen Auswirkungen auf die Entgeltansprüche des Arbeitnehmers.

Arbeitnehmer und Dienstreisen

Angesichts der deutlichen Ausbreitung des Coronavirus stellt sich die Frage, ob Arbeitnehmer Dienstreisen verweigern können. Sofern für das Ziel der Dienstreise eine konkrete Reisewarnung vorliegt, wie dies derzeit für die Provinz Hubei in China der Fall ist, kann der Arbeitnehmer den Antritt der Dienstreise verweigern. In allen anderen Fällen obliegt es dem Arbeitgeber eine geplante Dienstreise des Arbeitnehmers abzusagen. Dabei hat der Arbeitgeber wiederum seine Fürsorgepflicht für den Arbeitnehmer zu beachten. Leidet dieser z. B. unter gesundheitlichen Vorerkrankungen, wird eine Dienstreise eher unzumutbar sein als in anderen Fällen.

Schließung des Betriebs oder der Tätigkeitsstätte

Wird der Betrieb des Arbeitgebers oder die Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers infolge des Auftretens einer Infektion mit dem Coronavirus geschlossen, ist es dem Arbeitnehmer aus Gründen, die in der Sphäre des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Somit entsteht



der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers auch ohne die Erbringung der Arbeitsleistung. Ggf. besteht hier für den Arbeitgeber die Möglichkeit eines Kostenersatzes durch den Bund.

Entsprechendes gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber z. B. die Produktion nicht aufrechterhalten kann, weil Zulieferteile infolge von Grenzsperrungen oder Betriebsschließungen nicht rechtzeitig geliefert werden können. Auch hier kann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung aus Gründen nicht erbringen, die dem Arbeitgeber zuzuordnen sind. Folglich hat der Arbeitnehmer dessen ungeachtet einen Anspruch auf Zahlung des Entgelts.

Schließung von Schulen und Kitas

Werden Schulen und Einrichtungen der Kleinkindbetreuung infolge einer Infektion mit dem Coronavirus oder als Vorsichtsmaßnahme geschlossen, können Arbeitnehmer oftmals mangels Kinderbetreuung nicht am Arbeitsplatz erscheinen. Sofern keine anderweitige Betreuung des Kindes möglich ist, hat der Arbeitnehmer dennoch einen Anspruch auf Arbeitsentgelt nach § 616 BGB. Dies gilt allerdings nur für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit. Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt kann sich zudem auch aus § 45 SGB V ergeben, wonach verheirateten Arbeitnehmern im Kalenderjahr 10 Kinderkrankentage und Alleinerziehenden 20 Kinderkrankentage jeweils pro Kind zustehen.



AUSBLICK

Derzeit bleibt abzuwarten, ob und in welchem Umfang Infektionen mit dem Coronavirus auch in Deutschland zunehmen und Arbeitnehmer, Arbeitgeber und ggf. auch Betriebe oder Regionen beeinträchtigen. Die Gesundheitsbehörden weisen derzeit darauf hin, dass auf die herkömmlichen Mittel zur Vermeidung von Infektionen verstärkt geachtet werden sollte, wie z. B. häufiges Händewaschen und die bereits seit geraumer Zeit bekannte Husten- und Nies-Etikette. Zudem ist dringend anzuraten, in Verdachts-

fällen, wenn also eine Infektion mit dem Coronavirus möglich sein könnte, telefonisch mit dem Hausarzt Kontakt aufzunehmen und eine etwaige Infektion abzuklären. Bis zur Klärung sollten nicht dringend erforderliche Kontakte mit anderen Personen vermieden werden.

Gerne stehen Ihnen unsere nachfolgend genannten Arbeitsrechtsexperten für Fragen der konkreten Auswirkungen in Ihrem Unternehmen zur Verfügung.

ANSPRECHPARTNER



Thomas Heß

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Fachanwalt für Verkehrsrecht und Counsel
Tel. +49 40 37097-321
thomas.hess@ebnerstolz.de



Dr. Evelyn Nau

Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht und Counsel
Tel. +49 40-37097-211
evelyn.nau@ebnerstolz.de



Ngoc Anh Heimbach

Rechtsanwältin und Senior Associate
Tel. +49 711 2049-1612
ngoc.heimbach@ebnerstolz.de



Dr. Hanno Rädlein

Rechtsanwalt und Counsel
Tel. +49 711 2049-1870
hanno.raedlein@ebnerstolz.de



Jörn R. Karall

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Counsel
Tel. +49 40 37097-430
joern.karall@ebnerstolz.de



Dr. Sebastian Ritz

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner
Tel. +49 221 20643-617
sebastian.ritz@ebnerstolz.de

Diese Publikation enthält lediglich allgemeinen Informationen, die nicht geeignet sind, darauf im Einzelfall Entscheidungen zu gründen. Der Herausgeber und die Autoren übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Sollte der Leser eine darin enthaltene Information für sich als relevant erachten, obliegt es ausschließlich ihm bzw. seinen Beratern, die sachliche Richtigkeit der Informationen zu verifizieren; in keinem Fall sind die vorstehenden Informationen geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen der Herausgeber gerne zur Verfügung.

Der Beitrag unterliegt urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der (auch auszugsweise) Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Websites, bedürfen der Zustimmung des Herausgebers.

Rechtsstand: 02.03.2020

Redaktionelle Gesamtverantwortung:
Dr. Ulrike Höreth, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Steuerrecht,
ulrike.hoereth@ebnerstolz.de
Brigitte Stelzer, Rechtsanwältin, Steuerberaterin,
brigitte.stelzer@ebnerstolz.de

Alle Bilder: © www.gettyimages.com

