

Sehr geehrte Damen und Herren,

das **Coronavirus** (COVID 19) hält die Welt in Atem. Wir wollen versuchen die wesentlichen arbeitsrechtlichen Aspekte, die Sie jetzt als Unternehmer und Arbeitgeber beachten sollten, kurz zusammen zu fassen. Hierbei wird danach unterschieden, was unabhängig von aufgetretenen COVID 19 Fällen (**Normalbetrieb**) und bei COVID 19 im Betrieb (**Betrieb und Krankheitsfälle**) zu beachten ist.

## 1. Normalbetrieb

Sie haben als Arbeitgeber haben gem. § 618 BGB eine „**Fürsorgepflicht**“ gegenüber Ihren Arbeitnehmern. Sie müssen also Anstrengungen unternehmen, damit Arbeitnehmern ein möglichst gefahrloses Arbeitsumfeld zur Verfügung steht. Das heißt zunächst, die Arbeitnehmer über **Infektionsrisiken und Schutzmaßnahmen** zu informieren, am besten unter Bezugnahme auf die [aktuelle Risikobewertung](#) des Robert-Koch-Instituts beim Gesundheitsministerium. Zusätzlich sollten **Desinfektionsmittel** in den sanitären Anlagen und Zugängen des Betriebs zur Verfügung gestellt werden zu stellen. Eine weitere Option ist das Zurverfügungstellen von Mundschutzmasken.

Sie dürfen weiterhin im Rahmen Ihres **Direktionsrecht** Arbeitnehmer dazu verpflichten, einen Mundschutz zu tragen und sich regelmäßig die Hände zu waschen oder zu desinfizieren. Gibt es einen Betriebsrat, so ist bei solchen Maßnahmen allerdings das Mitbestimmungsrecht zu berücksichtigen. Wegen des grundgesetzlich geschützten Persönlichkeitsrechts und des Rechts auf körperliche Unversehrtheit des Arbeitnehmers darf der Arbeitgeber allerdings keine Impfpflicht erlassen und auch keine ärztliche Untersuchung gegen den Arbeitnehmerwillen anordnen.

Ihre **Arbeitnehmer** müssen grundsätzlich **im Unternehmen erscheinen**. Verweigert ein Mitarbeiter aus Angst vor einer Ansteckung die Arbeit, obwohl kein Verdacht auf eine Infektion besteht, dürfen Sie ihn abmahnen und im Wiederholungsfall verhaltensbedingt kündigen. Die diplomatischere Variante wäre in diesem Fall allerdings die Vereinbarung von **Arbeit im Home-Office**. Insoweit das in Ihre betrieblichen Abläufe passt, ist das durchaus im Interesse aller eine sinnvolle Option: Sie senken Infektionsrisiken, schützen dadurch die Gesundheit aller Beteiligten und tragen dazu bei, die Arbeitskraft Ihres Betriebes aufrechtzuerhalten.

## 2. Betrieb und Krankheitsfälle

Bei einem **begründeten Verdacht** auf eine Coronavirus-Infektion müssen Sie den Betroffenen umgehend **nach Hause schicken** und ihn anweisen, seinen Arzt oder das Gesundheitsamt telefonisch zu kontaktieren. Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergibt sich dann ein Anspruch darauf, zu erfahren, ob jemand im unmittelbaren Umfeld eines Arbeitnehmers Symptome des Corona-Virus hat. Denn dann muss der Chef Kollegen vor einer Ansteckung schützen. Weisen auch andere Arbeitnehmer [Corona-Symptome](#) (Fieber, trockener Husten, Schnupfen, Abgeschlagenheit, in manchen Fällen auch Atemprobleme, Halskratzen, Kopf- und Gliederschmerzen, Schüttelfrost, Übelkeit und Durchfall) auf, sollten Sie sie nach Hause schicken. Für die betroffenen Arbeitnehmer besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, nach 6 Wochen reduziert sich dieser auf ein Krankengeld.

Ihre **Arbeitnehmer sind dazu verpflichtet**, sich umgehend beim Arbeitgeber **krank zu melden**. Ausnahmsweise muss im Fall einer COVID 19 Erkrankung der Arbeitnehmer auch angeben, dass er genau an diesem Virus erkrankt ist. Denn für Arbeitnehmer gilt eine allgemeine arbeitsrechtliche Treuepflicht, die bei hochansteckenden Krankheiten Mitwirkung erfordert, um Ihnen als Arbeitgeber die nötige Information für Schutzmaßnahmen zukommen zu lassen. Die Krankenkassen übernehmen die Kosten für den Test auf COVID 19 in begründeten Verdachtsfällen und bei Risikogruppen (Kontakt zu infizierten Personen, Aufenthalt in einem Risikogebiet).

Sollte die Kita Ihrer Arbeitnehmer schließen, ist es Sache Ihrer Arbeitnehmer, eine alternative Kinderbetreuung zu organisieren. Sollten jedoch deren **Kinder erkranken**, hat der Arbeitnehmer ein

Recht darauf, zu Hause zu bleiben und sein Kind zu pflegen. Je nach der vertraglichen Regelung müssen Sie ihm dann trotzdem weiter Gehalt zahlen oder die Krankenkasse springt ein.

In Extremfällen kommt in Betracht, dass das zuständige Gesundheitsamt eine **Quarantäne** für den Betrieb anordnet. In diesen Fällen besteht für die Arbeitnehmer ein Anspruch auf **Entschädigungszahlung vom Staat gem. § 56 Infektionsschutzgesetz**. Als Arbeitgeber müssen Sie diese zwar an Ihre Arbeitnehmer auszahlen, bekommen die Zahlungen allerdings vom Gesundheitsamt erstattet. Nach sechs Wochen Zahlungen in Höhe des regelmäßigen Gehalts werden nur reduzierte Entschädigungen geleistet. Auch als Arbeitgeber haben Sie gem. § 56 Absatz 4 eine Ersatzzahlung für die „in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang“ zu leisten.

Wir hoffen, dass Ihnen diese Informationen ein wenig hilfreich sind, vielleicht erspart es Ihnen die eigene Suche.

Mit freundlichen Grüßen

Heino Beewen

Geschäftsführung Landvolkdienste