Corona-Virus: Was Unternehmen tun sollten

22.03.20 | Berlin

Corona-Virus: Was Unternehmen tun sollten

Die Zahl der Infektionen steigt. Die wichtigsten Fragen für Arbeitgeber

Das Corona-Virus greift weiter um sich. Die Zahl der Infektionen steigt auch in Berlin und Brandenburg weiter. Aktuell gelten in Berlin und Brandenburg Regeln, die das öffentliche Leben und auch die wirtschaftliche Betätigung in zahlreichen Branchen stark einschränken.

Besteht weiterhin Arbeitspflicht?

Beschäftigte, die nicht erkrankt sind, müssen weiterhin zur Arbeit erscheinen. Gesunden Arbeitnehmern steht kein generelles Zurückbehaltungsrecht zu, weil sich die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung z.B. auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöht. Ausnahmen gelten für Mitarbeiter, denen das Aufsuchen ihres Betriebes durch behördliche Anordnung untersagt oder durch vollständige Betriebsschließung unmöglich gemacht wurde. Mitarbeiter, welche die Betreuung ihrer Kinder aufgrund geschlossener Kitas und Grundschulen nicht organisieren können, dürfen ebenfalls zu Hause bleiben.

Wann sollten Arbeitgeber auf Arbeitsleistung im Betrieb verzichten, um Ansteckungen ihrer Beschäftigten zu vermeiden?

Arbeitgeber können Beschäftigte, die aus dem Ausland zurückkehren, fragen, ob sie sich an einem Ort mit erhöhtem Ansteckungsrisiko aufgehalten haben. Auch können sie die entsprechende Person zum Betriebsarzt schicken, etwa wenn diese zuvor eine Risiko-Region bereist hat. Arbeitgeber können einen Menschen, der Kollegen oder Kunden anstecken könnte, auch von sich aus von der Arbeit freistellen. Hier genügt der begründete Verdacht etwa auf eine Corona-Infektion.

Was kann ich tun, wenn ich glaube, dass Mitarbeiter meines Unternehmens am Corona-Virus erkrankt sein könnten?

Als Verdachtsfälle gelten Patienten, die Symptome einer Corona-Erkrankung aufweisen und sich bis 14 Tage vor Erkrankungsbeginn in einem Risikogebiet aufgehalten haben oder Kontakt mit einem Erkrankten hatten. Bei einem Verdacht sollte zunächst der arbeitsmedizinische Dienst oder der jeweilige Hausarzt informiert werden. Verdachtsfälle werden dann von dem jeweiligen Arzt dem zuständigen Gesundheitsamt gemeldet. Dieses kümmert sich dann um einen Test auf das Coronavirus.

Müssen freigestellte Arbeitnehmer weiter bezahlt werden?

Ob der freigestellte Arbeitnehmer weiter bezahlt werden muss, hängt vom Einzelfall ab. Stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen einer konkreten Infektionsgefahr (z.B. bei nachweisbarem Kontakt mit einem Infizierten) einseitig frei, kann man vertreten, dass dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nicht möglich ist und der Arbeitgeber ihn daher nicht bezahlen muss. Teilweise wird jedoch vertreten, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in diesen Fällen dennoch weiter bezahlen muss (2 bis 5 Tage), da die vom Arbeitnehmer ausgehende unverschuldete Ansteckungsgefahr ein persönliches Arbeitshindernis nach § 616 BGB darstellt.

Liegt keine konkrete Infektionsgefahr vor (z.B. Rückkehr aus gefährdetem Gebiet ohne nachweisbarem Kontakt mit Infizierten) wird der Arbeitgeber bei einseitiger Freistellung den Arbeitnehmer weiter bezahlen müssen. In solchen Fällen kann es empfehlenswert sein, Alternativen zur Freistellung in Betracht zu ziehen (z.B. Arbeit im Home Office).

Ist ein Arbeitnehmer wegen eines Virus arbeitsunfähig, also erkrankt, bekommt er wie bei sonstigen Erkrankungen auch sein Gehalt weitergezahlt. Es sei denn, er ist privat trotz Reisewarnung in ein Risiko-Land gefahren und an einer Infektion entsprechend mitschuldig.

Bei Betriebsschließungen durch behördliche Anordnung ist dringend zu empfehlen, Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit zu beantragen, um den Lebensunterhalt der Beschäftigten und gleichzeitig die Existenz des Unternehmens zu sichern.

Mitarbeiter, die wegen der Betreuung kleinerer Kinder (bis 12 Jahre) zu Hause bleiben müssen, haben für diese Zeit keinen Anspruch auf Gehaltszahlungen. Zur Vermeidung von Härten sollte hier intensiv geprüft werden, ob eine Beschäftigung im Home Office organisiert werden kann oder – wenn beide Elternteile oder Alleinerziehende in einem besonders relevanten Beruf z.B. im Gesundheitswesen tätig sind – ein Anspruch auf Notbetreuung besteht.

Bundesarbeitsminister Heil hat am 18. März 2020 angekündigt, kurzfristig eine Regelung zu schaffen, durch welche die Entgeltfortzahlung für betroffene Eltern über einen längeren Zeitraum sicher gestellt werden soll. Für die Arbeitgeber soll die Entgeltfortzahlung in diesen Fällen „zum größten Teil“ aus öffentlichen Kassen erstattet werden. Einzelheiten hierzu sind aktuell noch nicht bekannt.

Was passiert mit Arbeitnehmern, die durch eine Behörde unter Quarantäne gestellt werden oder ein Tätigkeitsverbot erhalten?

Arbeitnehmer, die nicht mehr arbeiten dürfen oder unter Quarantäne gestellt werden, weil sie möglicherweise Krankheitserreger verbreiten, erhalten für den Verdienstausfall eine Entschädigung. Sie wird sechs Wochen lang gezahlt und entspricht dem regulären Entgelt.

Dauert die behördliche Maßnahme länger als sechs Wochen, erhalten die Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes, das auch die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde. Das sind 70 Prozent des Bruttoentgeltes, aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettoentgeltes.

Der Arbeitgeber zahlt die Entschädigung aus, kann sie sich aber von der Behörde erstatten lassen. Der Erstattungsanspruch besteht aber nur dann, wenn der Arbeitgeber nicht aus anderen gesetzlichen oder vertraglichen Gründen zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet ist. Diese Verpflichtung kann sich aus § 616 BGB ergeben.

Wie müssen Arbeitgeber im Betrieb vorbeugen?

Arbeitgeber sollten die Hygieneregeln beherzigen, die auch Schutz vor Grippe bieten: Händeschütteln vermeiden, regelmäßig die Hände waschen, mit den Händen nicht ins Gesicht fassen, Husten und Niesen in ein Taschentuch oder in die Armbeuge, Abstand zu anderen Menschen halten, Hände aus dem Gesicht fernhalten, geschlossene Räume regelmäßig lüften. Zusätzlich kann ein Pandemieplan sinnvoll sein, in dem geregelt ist, wie die Gesundheit der Beschäftigten geschützt wird, wer welche Arbeiten übernehmen muss, wann Kurz-, Tele- oder Heimarbeit erforderlich sind und in welchem Umfang Arbeitnehmer Urlaub nehmen oder Überstunden ausgleichen müssen. Die Deutsche Unfallversicherung hat 10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung (PDF, 470 KB) zusammengestellt.

Eine weitere Möglichkeit ist, je nach den betrieblichen Möglichkeiten das Arbeiten im Home Office zu ermöglichen. Anstelle von Dienstreisen können womöglich auch Videokonferenzen oder Telefonkonferenzen durchgeführt werden.

Was sollen Arbeitgeber tun, wenn der Betrieb nicht mehr weiterarbeiten kann?

In diesen Fällen kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld infolge eines Arbeitsausfalls aufgrund des Corona-Virus bestehen.

- Auf Xing teilen
- Auf Facebook teilen
- Auf X teilen
- Auf LinkedIn teilen

- Drucken
- Als PDF speichern

Ihre Ansprechpartner zum Thema Arbeitsrecht

Arbeitsrecht

Carolin

Vesper

Telefon:
+49 30 31005-146

Telefax:

+49 30 31005-154

E-Mail:
Vesper [at] allgemeiner-verband.de

Download VCF

Arbeitsrecht

Andrea

Gau

Telefon:
+49 30 31005-153

Telefax:

+49 30 31005-154

E-Mail:
Gau [at] allgemeiner-verband.de

Download VCF

Pressekontakt

Abteilungsleiter Presse und Kommunikation, Pressesprecher

Carsten

Brönstrup

Telefon:
+49 30 31005-114

Telefax:

+49 30 31005-166

E-Mail:
Broenstrup [at] allgemeiner-verband.de

Download VCF