

FAQ zum Coronavirus

Wie minimiere ich als Arbeitgeber das Infektionsrisiko in meinem Unternehmen?

Wichtig ist, die Mitarbeiter über die internen getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen zu informieren. Ziel ist es, den Mitarbeitern Wege aufzuzeigen, wie sie sich sinnvoll vor einer Infektion (Coronavirus). Informationen zu Schutzmaßnahmen finden sie beispielsweise auf der Informationsseite des Robert-Koch-Instituts.

Was Sie als Arbeitgeber genau tun müssen, ist zurzeit völlig unklar. Es gibt schlicht kein Beispiel für so eine Situation. Grundsätzlich gelten jedoch die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzes (§4 Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG). Der Arbeitgeber muss also Maßnahmen treffen, damit sich Arbeitnehmer nicht am Arbeitsplatz anstecken. Die Wege hier sind völlig unterschiedlich. Desinfektionsmittel zur Verfügung stellen, den Mitarbeitern Home-Office ermöglichen, Türklinken regelmäßig reinigen usw.

Was tun, wenn Mitarbeiter, angeordnete Schutzmaßnahmen nicht befolgen?

Der Arbeitgeber hat Weisungsrecht. Wenn der Arbeitgeber Maßnahmen einleitet, um eine Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern, muss der Mitarbeiter diesen Folge leisten. Gibt es einen Betriebsrat, so ist bei solchen Maßnahmen allerdings das Mitbestimmungsrecht zu berücksichtigen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz).

Müssen die Mitarbeiter den Arbeitgeber bei einer Ansteckung informieren?

Wie bei allen anderen Krankheitsfällen, ist der Arbeitnehmer dazu verpflichtet, sich beim krankzumelden. Allerdings muss er auch in diesem Falle, grundsätzlich die Art der Erkrankung nicht mitteilen.

In diesem speziellen Fall, da es sich bei dem Coronavirus aber um eine hochansteckende Krankheit handelt, kann sich hier eine Treuepflicht herleiten. Es kann sich also ergeben, dass Arbeitnehmer ausnahmsweise die Art ihrer Erkrankung mitteilen müssen. Dem Arbeitgeber wird sonst jede Möglichkeit genommen, das Virus innerbetrieblich einzudämmen.

Muss ich als Mitarbeiter meinem Arbeitgeber melden, wenn ich in einem Risikogebiet war?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber kein Auskunftsrecht, ob ein Mitarbeiter in einem der gefährdeten Gebiete war.

Allerdings kann sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ein Anspruch darauf ergeben. Auch hier gilt, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit haben muss, das Virus innerbetrieblich einzudämmen.

Was tun, wenn ein Mitarbeiter positiv getestet wird?

Hier gilt, eng mit dem Gesundheitsamt zusammenzuarbeiten und Schutzmaßnahmen für die restliche Belegschaft festzulegen und auf Wirksamkeit zu überprüfen. Sobald auch andere Mitarbeiter Symptome aufweisen, sollten diese sofort nach Hause geschickt werden.

Anspruch auf Home-Office?

Erstmal nein. Sofern kein konkreter Verdacht vorliegt, müssen Arbeitnehmer grundsätzlich im Unternehmen erscheinen. Es ist jedoch empfehlenswert, den Mitarbeitern, bei denen es möglich ist, einen Heimarbeitsplatz einzurichten.

Bei einer konkreten Ansteckungsgefahr dürfen Arbeitnehmer, sofern sie dazu in der Lage sind, von zu Hause arbeiten. Natürlich in Abwägung der Möglichkeiten. Allerdings geht es nicht einseitig. Weigert sich der Mitarbeiter, muss er bezahlt freigestellt werden, sofern ich ihn nicht im Unternehmen haben möchte.

Eine generelle Arbeitsverweigerung, bspw. aus Angst, führt zur Abmahnung und im Wiederholungsfall zur verhaltensbedingt kündigen.

Darf ich Mitarbeiter nach Hause schicken?

Natürlich. Allerdings bezahlt.

Lohnfortzahlung im Quarantäne Fall?

Normalerweise ist im Krankheitsfall eine Lohnfortzahlung normal. Sofern jedoch die Behörden ein Beschäftigungsverbot oder eine Quarantäne anordnen, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Die Arbeitnehmer erhalten stattdessen vom Staat eine Entschädigungszahlung. Die muss der Arbeitgeber zwar auszahlen, bekommt sie aber vom zuständigen Gesundheitsamt erstattet. Das ist im Infektionsschutzgesetz (§ 56 Abs. 1 IfSG) festgelegt.

Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausfalls gewährt (§ 56 Abs. 2 IfSG). Ab der siebten Woche wird sie in Höhe des Krankengeldes gezahlt. Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des Bruttoverdienstes, aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettogehalts.

Gibt es im Quarantäne Fall, Entschädigungszahlungen für Arbeitgeber?

Ja. Sie beträgt ein Zwölftel des Arbeitseinkommens des letzten Jahres vor der Quarantäne. Laut § 56 Absatz 4 erhalten Selbständige, die einen Betrieb oder Praxis haben, zudem „von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang“.