



# CORPLEGAL

## FAQs zum Coronavirus COVID-19

Die nachfolgenden „FAQs“ dienen Ihnen als Unternehmer für den Umgang mit dem neuartigen Coronavirus als erste Orientierung. Wir empfehlen zudem, bei Erkrankungen und Verdachtsfällen umgehend mit dem zuständigen Gesundheitsamt Kontakt aufzunehmen und mit diesem die weitere Vorgehensweise abzustimmen.

### **1. Wie gehe ich mit Mitarbeitern um, die bereits infiziert bzw. erkrankt sind oder zumindest im Verdacht stehen, sich infiziert zu haben?**

Es empfiehlt sich, die Mitarbeiter anzuweisen, bei Auftreten einschlägiger Krankheitssymptome (laut WHO Fieber, trockener Husten, Abgeschlagenheit) dem Arbeitsplatz fern zu bleiben. Aufgrund der möglichen Infektionsgefahr empfiehlt es sich sowohl für den Mitarbeiter als auch für die anderen Mitarbeiter des Unternehmens, bei Auftreten einschlägiger Krankheitssymptome Kontakt mit einem Arzt aufzunehmen. Hierbei sollte der Arzt nicht direkt aufgesucht, sondern vorab telefonisch konsultiert werden. Dasselbe gilt, falls Mitarbeiter Kontakt mit einer nachweislich mit dem Coronavirus infizierten Person hatten. Die Mitarbeiter sollten zudem darum gebeten werden, bei einem positiven Testergebnis umgehend das Unternehmen darüber zu informieren.

### **2. Haben ich Meldepflichten nach dem Infektionsschutzgesetz, wenn sich herausstellt, dass mit dem Coronavirus infizierte und eventuell auch schon erkrankte Personen in meinem**

### **Unternehmen waren? Was gilt bei einem infizierten bzw. erkrankten Mitarbeiter?**

Obleich es sich bei der Infektion bzw. dem Verdacht einer Infektion mit dem Coronavirus um einen meldepflichtigen Umstand im Sinne des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), treffen Unternehmen jedoch keine eigenen Meldepflichten nach dem IfSG. Zuständig sind vielmehr die mit der Diagnose und Behandlung von Krankheits- und Verdachtsfällen befassten medizinischen Einrichtungen.

### **3. Welche Maßnahmen können die zuständigen Behörden nach dem Infektionsschutzgesetz anordnen?**

Die zuständige Behörde kann anordnen, dass Kranke und möglicherweise einschlägig infizierte Personen in einem geeigneten Krankenhaus oder in sonst geeigneter Weise abgesondert werden (Quarantäne). Falls erforderlich, kann weiterhin ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet werden. Zeitliche Beschränkungen sieht das IfSG insoweit nicht vor. Die Dauer der betreffenden Maßnahme richtet sich letztlich nach der medizinischen

Erforderlichkeit und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

#### **4. Kann und soll ich als Unternehmer in der gegenwärtigen Lage Mitarbeiter auch ohne entsprechende Anordnung der zuständigen Behörden nach Hause schicken?**

Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen Beschäftigungsanspruch. Es ist also nicht möglich, sie grundlos „nach Hause zu schicken“. Der Beschäftigungsanspruch besteht aber dann nicht, wenn überwiegende schützenswerte Suspendierungsinteressen des Arbeitgebers vorliegen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Arbeitnehmer eine Gesundheitsgefahr für andere darstellt. Hierfür kann der konkrete Verdacht der Infizierung mit dem ansteckenden Coronavirus genügen.

Die Beurteilung, wann solch ein konkreter Verdacht vorliegt, ist grundsätzlich dem Einzelfall vorbehalten. Nach Einschätzung des Robert-Koch-Instituts (RKI) ist von einem konkreten Verdacht nur in folgenden zwei Fällen auszugehen:

- Grippeähnliche Symptome und Aufenthalt in einem internationalen Risikogebiet bzw. in einem besonders betroffenen Gebiet in Deutschland (vgl. [https://www.rki.de/DE/Content/InfA-Z/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfA-Z/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html));
- Grippeähnliche Symptome und Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person.

Ggf. kann das Interesse des Arbeitgebers an einer Freistellung eines Mitarbeiters auch bereits unterhalb der konkreten Verdachtsschwelle das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers übersteigen. Dies könnte nach Ermessen des Unternehmens im Einzelfall etwa in folgenden Konstellationen der Fall sein:

- Grippeähnliche Symptome, insbesondere nach Kontakt mit einer infektiönsverdächtigen Person;
- Aufenthalt in einem Risikogebiet (s.o.) ohne grippeähnliche Symptome;

- Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person ohne grippeähnliche Symptome.

In den übrigen Fällen dürfte in aller Regel das Freistellungsinteresse des Arbeitgebers nicht überwiegen.

Zu berücksichtigen ist, dass nach den derzeitigen Einschätzungen des RKI auch bei Symptomfreiheit erst nach Ablauf von etwa 14 Tagen ab Ansteckung mit dem Virus die Infektiosität sicher nicht mehr besteht.

Neben einer einseitigen Freistellung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber wäre es ferner denkbar, eine Freistellungsvereinbarung mit dem (potentiell) Infizierten zu treffen, in der dann auch die Frage der Vergütung abweichend geregelt werden kann.

#### **5. Unter welchen Umständen darf bzw. muss das Unternehmen geschlossen werden?**

Das oben bereits näher angesprochene behördliche Tätigkeitsverbot (bzw. auch die Anordnung von Quarantäne) kann faktisch zu einer Schließung des Unternehmens führen, wenn alle Mitarbeiter hiervon betroffen sind.

Aufgrund eigenverantwortlicher Entscheidung des Unternehmers wird eine solche Schließung auch ohne behördliche Anordnung bei Vorliegen bestätigter Krankheits- und/oder Infektionsfälle im Unternehmen in Betracht kommen, wenn der ordnungsgemäße und gefahrlose Betrieb mit den verbliebenen Mitarbeitern nicht mehr aufrecht zu halten ist. Das Unternehmen wird insoweit regelmäßig seine Fürsorgepflicht als Arbeitgeber wahrnehmen. Dies ist auch dann möglich, wenn nicht bei jedem Mitarbeiter die Voraussetzungen für einen konkreten Verdacht nach den in Frage 5 dargestellten Kriterien vorliegen. Weiterhin ist eine Information der Kunden, etwa mittels eines Aushangs am Eingang des Unternehmens, einer Ansage auf dem

Anrufbeantworter oder auch mittels eines Hinweises auf der Internetseite des Unternehmens erforderlich.

## 6. Welche Maßnahmen sind im Fall einer Unternehmensschließung sinnvoll?

Wenn das Unternehmen einen Notfallplan hat, ist dieser sofort umzusetzen. Ansonsten ad hoc Notfallmaßnahmen zu ergreifen: insbesondere zur Aufrechterhaltung der Unternehmensführung und der wichtigsten operativen Funktionen, wie zum Beispiel Personal, Zahlungsverkehr, Kundendienst, Produktion u.a..

Solange trotz Eintritt eines Krankheitsfalls das Betreten der Räumlichkeiten weiter möglich ist, ist die Bestellung eines Vertreters der Geschäftsleitung sinnvoll.

Wichtig ist die Gewährleistung einer sicheren Kommunikation auch zwischen den Mitarbeitern und der Geschäftsführung. Die Verschwiegenheit im Sinne des Geschäftsgeheimnisgesetzes sowie des Datenschutzes muss in jedem Falle garantiert sein.

## 7. Welche Pflichten treffen mich als Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)?

Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer kann auch die Pflicht zur Schaffung geeigneter Abwehrmaßnahmen folgen. Auch hier hängen „ob“ und „wie“ dieser Maßnahmen von der individuellen Risikoabschätzung des Unternehmens ab. Die Fürsorgepflicht kann etwa in Regionen mit einer hohen Anzahl nachweislich Infizierter höher sein. Auch die entsprechenden Einzelmaßnahmen liegen im Ermessen des Unternehmens. Richtschnur könnten die Empfehlungen des RKI sein. Dieses empfiehlt insbesondere Husten- und Nieß-Etikette, gute Handhygiene und Abstandhalten zu anderen Personen. Hierbei könnte das Unternehmen die dort tätigen Personen durch entsprechende Aushänge informieren (s. hierzu etwa

[https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/200303\\_BZgA\\_Atemwegsinfektion-Hygiene\\_schuetzt\\_A3\\_02\\_Anzicht.pdf](https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/200303_BZgA_Atemwegsinfektion-Hygiene_schuetzt_A3_02_Anzicht.pdf)).

Das Tragen eines Mundschutzes ist hingegen nach Einschätzung des RKI nicht sinnvoll. Arbeitgeber können – auch dies ist ein unverbindlicher Hinweis – zudem daran denken, berührungsintensive Oberflächen (z. B. Türklinken, Klingeln, Tischoberflächen, Armlehnen etc.) regelmäßig zu desinfizieren.

## 8. Wann darf bzw. muss ein Mitarbeiter berechtigterweise seinem Arbeitsplatz fernbleiben?

Ein nachweislich erkrankter Mitarbeiter darf seinem Arbeitsplatz berechtigterweise fernbleiben. Der Arbeitgeber kann den Mitarbeiter in dem Fall auch anweisen, Zuhause zu bleiben. Der nicht erkrankte Arbeitnehmer ist hingegen nicht von vornherein deshalb von seiner Arbeitspflicht entbunden, weil er befürchtet, sich auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz selbst anzustecken. In Ausnahmefällen, etwa bei konkretem Infektionsverdacht, kann jedoch Unzumutbarkeit (nach § 275 Abs. 3 BGB) vorliegen. Auch dies ist wieder der Abwägung des Arbeitgebers im Einzelfall überlassen.

Weiterhin bleibt es selbstverständlich unbenommen, dass Mitarbeitern durch Gewährung von (Erholungs-)Urlaub eine vorübergehende Abwesenheit vom Arbeitsplatz ermöglicht wird.

## 9. Haben meine Mitarbeiter einen Anspruch auf „Home-Office“?

Mitarbeiter/innen haben keinen Anspruch, „Home-Office“ zu machen, es sei denn, dies ist im Arbeitsvertrag so vereinbart worden. Einvernehmliche Lösungen in diese Richtung sind natürlich stets möglich. Tritt im Unternehmen ein Infektions- oder Verdachtsfall auf, könnte der Arbeitgeber je nach Lage des Einzelfalls auf die sich im „Home-Office“ befindlichen Mitarbeiter zurückgreifen und damit den Weiterbetrieb des Unternehmens sicherstellen. Schwierig wird dies sicher im Außendienst sein, da

faktisch Kunden derzeit keine Termine mehr vor Ort vereinbaren wollen und bereits verabredete Termine kurzfristig absagen.

#### **10. Kann der Arbeitgeber gegenüber den noch gesunden Mitarbeitern Überstunden anordnen, um den Ausfall von Mitarbeitern zu kompensieren?**

Der Arbeitgeber kann in besonderen Notfällen Überstunden einseitig anordnen. Ob ein Notfall vorliegt, kann hierbei etwa an den Maßstäben des § 14 ArbZG beurteilt werden. So dürfte ein solcher Notfall insbesondere vorliegen bei außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten, und bei unaufschiebbaren Fällen, deren Nichterledigung einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden. Als Ausfluss der Treuepflicht ist der Arbeitnehmer in diesen Situationen gehalten, auch über die arbeitsvertraglich vereinbarte Stundenanzahl hinaus zu arbeiten. Auch hier bedarf es stets einer Einzelfallprüfung.

#### **11. Was müssen meine Mitarbeiter tun, wenn Bus und Bahn nicht fahren?**

Zur Arbeit zu kommen muss jeder Mitarbeiter selbst organisieren. Können Arbeitnehmer aufgrund von Ausfällen im ÖPNV oder dergleichen die Arbeitsstätte nicht erreichen und dementsprechend ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, greift der Grundsatz „kein Lohn ohne Arbeit“. Der Arbeitnehmer hat danach regelmäßig das sogenannte „Wegerisiko“ zu tragen. Realisiert sich das Risiko und ist der Arbeitnehmer aus diesem Grund an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert, entfällt dementsprechend sein Vergütungsanspruch.

#### **12. Bekommen meine Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt, wenn sie infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt sind?**

Ist ein Arbeitnehmer mit dem Coronavirus infiziert und arbeitsunfähig erkrankt, so gilt die gesetzliche Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfalle nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Der Arbeitnehmer behält danach für einen Zeitraum von

maximal sechs Wochen seinen Vergütungsanspruch, selbst wenn er an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert ist. Ggf. kommt für den Arbeitgeber – abhängig von der Anzahl der Mitarbeiter – eine Erstattung nach §§ 1, 2 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) in Betracht. Dabei handelt es sich um eine Entlastungsleistung zugunsten kleinerer Arbeitgeber aufgrund eines gesetzlichen solidarischen Umlageverfahrens (sog. „U1-Umlage“).

#### **13. Welche Folgen hat eine (noch) symptomfreie Infektion mit dem Coronavirus bzw. ein entsprechender Infektionsverdacht beim Mitarbeiter für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers?**

Arbeitnehmer dürfen in folgenden Fällen dem Arbeitsplatz fernbleiben:

- Nachweisliche Infektion des Mitarbeiters mit dem Coronavirus;
- Grippeähnliche Symptome des Mitarbeiters und Aufenthalt in einem internationalen Risikogebiet bzw. in einem besonders betroffenen Gebiet in Deutschland;
- Grippeähnliche Symptome des Mitarbeiters und Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person.

In diesen Fällen bleibt der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im jeweiligen Einzelfall nach § 616 BGB erhalten. Danach verliert der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch nicht, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist. Liegt ein solcher Fall vor, bleibt es überdies eine Frage des jeweiligen Einzelfalles, für welchen Zeitraum § 616 BGB den Vergütungsanspruch gegebenenfalls aufrechterhält, dies richtet sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor allem nach dem Verhältnis von Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Dauer der Verhinderungszeit.

Sollte aufgrund einer bestehenden oder vermuteten Infektion hingegen eine

behördliche Maßnahme gegen einen Mitarbeiter verhängt werden, gelten hinsichtlich der Frage des Fortbestehens des Vergütungsanspruchs des Mitarbeiters allein die Ausführungen zu Frage 17.

#### **14. Welche Folgen hat ein unberechtigtes Nichterscheinen am Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer?**

Erscheint ein Arbeitnehmer ohne Vorliegen einer Erkrankung und ohne sonstigen hinreichenden Grund im vorbeschriebenen Sinne nicht zur Arbeit, entfällt in der Regel sein Vergütungsanspruch gemäß § 326 Abs. 1 BGB. Dem Arbeitgeber bleiben weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen (insbesondere Abmahnung oder ggf. auch eine Kündigung) selbstverständlich vorbehalten.

#### **15. Welche Folgen hat es für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers, wenn Sie als Arbeitgeber in Eigeninitiative das Unternehmen schließen?**

Entschließt sich der Arbeitgeber, seinen Betrieb unter Berücksichtigung der vorstehenden Voraussetzungen vollständig zu schließen (s. hierzu auch Frage 5), wird regelmäßig ein Fall des § 326 Abs. 2 BGB vorliegen, sodass der Arbeitslohn weitergezahlt werden muss. Dies ergibt sich im Übrigen bereits aus dem Grundsatz des Betriebsrisikos, § 615 S. 3 BGB.

#### **16. Dürfen meine Mitarbeiter zuhause bleiben, weil sie ihr sein Kind aufgrund einer virusbedingten Tagesstätten-/Schulschließung betreuen müssen?**

Bleibt ein Mitarbeiter zu Hause, weil die Tagesstätte bzw. die Schule eines Kindes virusbedingt geschlossen hat, kann dies nur dann gem. § 616 BGB zu einer Aufrechterhaltung des Lohnanspruchs führen, wenn die „Betreuung“ durch die Tagesstätte bzw. Schule unvorhersehbar entfällt. Bei einer Schließung der entsprechenden Einrichtung dürfte diese Unvorhersehbarkeit in aller Regel vorliegen. Allerdings erstreckt sich § 616 BGB auch in diesem Fall allenfalls auf vorübergehende Ausfälle. Der Mitarbeiter hat hierbei auch die Pflicht, sein

Kind nach Möglichkeit in die Obhut Dritter zu geben. Verglichen mit dem Pflegebedarf tatsächlich erkrankter Kinder dürfte der Betreuungsbedarf eines nicht erkrankten Kindes, welches nur wegen der Schließung einer Betreuungseinrichtung zu Hause ist, deutlich geringer sein. In der Regel ist es daher dem Mitarbeiter auch zumutbar, das Kind – soweit möglich – in die Obhut Dritter zu geben. Kommt der Mitarbeiter dieser Obliegenheit nicht nach, dürfte ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitslohns nach § 616 BGB nicht mehr bestehen.

#### **17. Welche Folgen ergeben sich für den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im Falle behördlicher Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)?**

Ordnet die nach dem Infektionsschutzgesetz zuständige Behörde Quarantänemaßnahmen oder gar ein Tätigkeitsverbot gegen Mitarbeiter des Unternehmens an, können ggf. dennoch arbeitsrechtliche „Erhaltungstatbestände“ vorliegen (insbesondere § 3 EFZG und § 616 BGB), wie oben bereits näher ausgeführt.

Daneben sind ergänzend die Entschädigungsvorschriften des Infektionsschutzgesetzes zu berücksichtigen. Liegen arbeitsrechtliche „Erhaltungstatbestände“ sowie behördliche Anordnungen nach §§ 30 f. IfSG kumulativ vor, geht der Bundesgerichtshof in seiner Rechtsprechung von einem Vorrang der arbeitsrechtlichen „Erhaltungstatbestände“ aus (BGH, NJW 1979, 422).

Abgesehen davon sehen die §§ 56 ff. IfSG unter gewissen Voraussetzungen Entschädigungsleistungen für betroffene Arbeitnehmer vor, die inhaltlich den Vorschriften des EFZG nachgebildet sind. Selbst wenn eine derartige Entschädigung zu zahlen ist, ändert sich jedoch zunächst weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer etwas. Denn nach § 56 Abs. 5 IfSG hat ein Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für 6 Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde an die Arbeitnehmer auszuzahlen. Die Höhe dieser Entschädigungszahlung ist abhängig von den Konditionen des

Arbeitsverhältnisses; hierbei gelten gewisse Höchstbeträge. § 56 Abs. 11 IfSG sieht für die Geltendmachung eine recht kurze Frist von 3 Monaten vor.

### **18. Hat mein Unternehmen Erstattungsansprüche (aus Aufopferung) wegen Anordnung behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG?**

Der Arbeitgeber kann sich gem. § 56 Abs. 4 Satz 2 IfSG auf Antrag von der zuständigen Behörde die in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben erstatten lassen, hierunter dürften auch an die Mitarbeiter fortzuzahlende Gehälter fallen. Dieser Erstattungsanspruch ist jedoch auch von Billigkeitsgesichtspunkten abhängig.

Auch Selbständige können einen Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 IfSG geltend machen; es gelten jedoch Höchstbeträge.

Darüber hinaus empfehlen wir Ihnen, sich auf einschlägigen Internetseiten (z.B. [www.rki.de](http://www.rki.de), [www.infektionsschutz.de](http://www.infektionsschutz.de), [www.bmas.de](http://www.bmas.de)) tagesaktuell über die neueren Entwicklungen zu informieren.

**Haftungsausschluss: Die von CORPLEGAL in diesem Artikel zur Verfügung gestellten Inhalte stellen keine Rechtsberatung dar und dienen lediglich der Information. Der Inhalt ist nicht als Ersatz für eine Rechtsberatung oder Stellungnahme gedacht. Kein Empfänger der Inhalte dieser Information sollte ohne entsprechende Rechtsberatung oder andere professionelle Beratung eigene Maßnahmen ergreifen. CORPLEGAL lehnt jede Verantwortung für Handlungen oder Unterlassungen ab, die auf der Grundlage eines Teils oder des gesamten Inhalts vorgenommen werden.**

### **19. Hat mein Unternehmen Anspruch auf Ersatz von Verdienstaufschlag bzw. Ersatz von Betriebsausgaben aufgrund einer Versicherung?**

Grundsätzlich kann ein pandemiebedingter Betriebsausfall von einer ggf. vom Unternehmen abgeschlossenen Versicherung abgedeckt sein. Dies hängt aber vom jeweiligen Versicherungsvertrag ab, sodass dies hier nicht pauschal beantwortet werden kann. Es ist nicht ausgeschlossen, dass etwa eine Betriebsausfallversicherung diese Schäden abdeckt. Viele Betriebsausfallversicherungen enthalten jedoch Bereichsausnahmen für Epidemien. Etwas anderes kann jedoch gelten, wenn an die individuelle Erkrankung von einzelnen Mitarbeitern angeknüpft werden kann. Außerdem existieren explizite Pandemieversicherungen, welche genau dieses Risiko absichern. Aufgrund der recht hohen Prämie dieser Versicherungsart ist es aber unwahrscheinlich, dass diese Spezialversicherungen flächendeckend abgeschlossen wurden.



**Ulrich Baumann**  
Rechtsanwalt, Partner  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Wirtschaftsmediator (cvm)

ulrich.baumann@corplegal.global  
Tel: +49 89 2323 736-0  
Fax: +49 89 2323 736-91  
www.corplegal.global

CORPLEGAL Werner & Partner mbB  
Prinzregentenstr. 22  
D-80538 München  
Germany