- **Welche Pflichten treffen mich als Arbeitgeber?**
  Zunächst obliegen Ihnen Aufklärungspflichten. So muss der Arbeitgeber über Infektions- und Erkrankungsrisiken sowie die typischen Krankheitssymptome des Coronavirus aufklären und seine Mitarbeiter unterrichten. Die Art der Aufklärung ist nicht festgelegt. Sie kann durch Bekanntmachungen im Intranet oder per E-Mail erfolgen. Als Grundlage können Sie die Informationen auf der Seite für Arbeitsschutzmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verwenden.
  Zudem sollten Sie Hygienevorkehrungen treffen. Soweit Sie nicht in sensiblen Bereichen des Gesundheitswesens aktiv sind, sollten Sie für die Bereitstellung von Desinfektions- und Handwaschmittel sorgen.
  Sollten bei Ihnen im Betrieb konkrete Infektionsfälle auftreten, müssen Sie Schutzmaßnahmen ergreifen und die infizierten Mitarbeiter von der Arbeit freistellen. Ggf. besteht die Verpflichtung die Gesundheitsämter zu benachrichtigen.

- **Was geschieht, wenn mein Mitarbeiter an dem Coronavirus erkrankt?**
  Unabhängig davon, ob ein Mitarbeiter auf Grund des Coronavirus erkrankt oder die Krankheit eine andere Ursache hat, hat er für die Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Ist der Mitarbeiter länger als sechs Wochen erkrankt, tritt der Mitarbeiter wie gewohnt in den Krankengeldbezug ein. Es gelten die allgemeinen Regelungen.

- **Hat mein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeit im Home-Office bzw. auf mobiles Arbeiten?**
  Soweit dies nicht vertraglich vereinbart ist, nicht. Spiegelbildlich ist auch der Arbeitnehmer nicht verpflichtet im Home-Office oder mobil zu arbeiten. Gleichwohl empfiehlt sich aktuell eine praxisorientierte und pragmatische Lösung, die unmittelbar zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart wird.

- **Was geschieht, wenn ein Mitarbeiter aufgrund behördlicher Anordnung von Quarantäne (§ 30 Infektionsschutzgesetz, (IfSG) oder eines beruflichen Tätigkeitsverbotes (§ 31 IfSG) seine Tätigkeit nicht ausführen darf und zu Hause bleiben muss?**
  In diesen Fällen wird ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EFZG mangels Vorliegens der Voraussetzungen ausscheiden, da der Arbeitnehmer nicht erkrankt ist. Er wird jedoch gleichwohl von seiner Arbeitsverpflichtung frei, § 275 Abs. 1 BGB. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber das Gehalt zunächst bis zu einer Dauer von sechs Wochen fortzahlen, hat jedoch einen Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG gegenüber der zuständigen Behörde. Diese sind entweder der Landschaftsverband Rheinland (LVR) oder der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL), je nach örtlicher Zuständigkeit. Maßgeblich ist der Sitz des Arbeitgebers. Der Antrag muss schriftlich innerhalb von 3 Monaten ab Beginn des Tätigkeitsverbots bei der zuständigen Behörde gestellt werden.
  Wird aufgrund einer behördlichen Verfügung der gesamte Betrieb unter Quarantäne gestellt, sind Sie ebenfalls zunächst zur Fortzahlung verpflichtet. Wenngleich dieser Fall noch nicht abschließend geklärt ist, sollten Sie in jedem Fall auch bei einer Betriebsschließung innerhalb der Frist einen Antrag auf Entschädigung nach § 56 IfSG stellen.

- **Muss ich den Arbeitnehmer bezahlen, wenn er aufgrund der Schließung der Kitas und Schulen zu Hause bleibt, um die Betreuung des Kindes zu gewährleisten?**
  Wenngleich ebenfalls noch nicht abschließend entschieden, dürfte dieser Fall grundsätzlich den Risikobereich des Arbeitnehmers betreffen. Soweit keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit des Kindes besteht, steht dem Arbeitnehmer ein Freistellungsanspruch zu, da ihm die Leistungserbringung unzumutbar geworden ist. Eine Vergütungspflicht sehen wir hingegen nicht. Eine solche ergibt sich unserer Auffassung nach auch nicht aus § 616 BGB, so dass es nicht darauf ankommt, ob § 616 BGB im Arbeitsvertrag wirksam ausgeschlossen worden ist.
  Gleichwohl empfiehlt sich auch hier eine pragmatische Lösung. Diese kann z.B. das Einbringen von Urlaubstagen oder den Abbau von Überstunden zum Gegenstand haben.

Verwiese man den Arbeitnehmer auf den unbezahlten Freistellungsanspruch, würde dies mit überwiegender Wahrscheinlichkeit zu einem deutlichen Anstieg der Krankmeldungen führen.

- **Was gilt, wenn das Kind meines Mitarbeiters an Corona erkrankt ist?**
  Soweit der Arbeitnehmer zur Betreuung seines erkrankten Kindes von der Arbeit fernbleibt, gelten die allgemeinen Regelungen. Dabei ist unerheblich, auf welcher Ursache die Krankheit des Kindes beruht.

- **Können Arbeitnehmer aus Angst vor einer Infektion ohne konkreten Anlass der Arbeit fernbleiben?**
  Grundsätzlich nein. Ist der Arbeitnehmer nicht erkrankt und bleibt er lediglich aus Angst der Arbeit fern, ohne dass eine konkrete Gefahr der Ansteckung besteht, besteht kein Vergütungsanspruch. Das allgemeine Risiko der Ansteckung führt nicht dazu, dass dem Arbeitnehmer die Erbringung der Arbeitsleistung unzumutbar ist. Bleibt der Arbeitnehmer der Arbeit dennoch fern, ist dieses Verhalten als unentschuldigtes Fehlen zu werten, was wiederum kündigungsrechtlich relevant wäre.

Hiervon zu unterscheiden ist der Fall, dass aufgrund behördlicher Anordnung ein Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne verhängt wird.

ZUHORN & PARTNER
NOTARE • RECHTSANWÄLTE