

## **Informationen für Unternehmen und Arbeitgeber**

**(dieses Info-Schreiben ersetzt keine rechtliche Beratung, insbesondere nicht im Arbeitsrecht, es dient der ersten Orientierung)**

### **1. Informationspflichten des Arbeitgebers**

Das Robert-Koch-Institut bietet Informationen hinsichtlich des Risikos einer Infektion durch das Corona-Virus auf deren Informationsseite. Bitte informieren Sie sich über das Erkrankungsbild, die Ansteckungsmöglichkeiten, den Verlauf und das entsprechende Verhalten im Verdachtsfall. In den Toiletten hängt ein Aushang zur empfohlenen Handhygiene nach dem Infektionsschutzgesetz.

### **2. Direktionsrecht des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber hat das Recht, Mitarbeiter dazu zu verpflichten, einen Mundschutz zu tragen und sich regelmäßig die Hände zu waschen, um die Ausbreitung des Corona-Virus zu verhindern. Das Verweigern dieser Anordnungen ist ausgeschlossen.

### **3. Anordnung einer ärztlichen Untersuchung im Verdachtsfall**

Der Arbeitgeber hat keinen Rechtsanspruch auf die Verpflichtung einer ärztlichen Untersuchung des Mitarbeiters. Ebenso darf der Arbeitgeber keinen Mitarbeiter zur Schutzimpfung verpflichten.

### **4. Informationspflicht des Mitarbeiters an den Arbeitgeber**

Arbeitnehmer sind grundsätzlich verpflichtet, sich umgehend beim Arbeitgeber krankzumelden. Die Art der Erkrankung muss dem Arbeitgeber nicht benannt werden.

Da es sich beim Corona-Virus aber um eine hochansteckende Krankheit handelt, leitet sich aus der allgemeinen arbeitsrechtlichen Treuepflicht her, dass Arbeitnehmer ausnahmsweise die Art ihrer Erkrankung mitteilen sollten, sogar müssen. Nur so könne der Arbeitgeber entsprechende Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung des Virus ergreifen.

### **5. Aufenthalte der Mitarbeiter in Risikogebieten**

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich kein Auskunftsrecht in Hinblick darauf, ob ein Mitarbeiter in einem der gefährdeten Gebiete war.

Jedoch kann sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ein Anspruch darauf ergeben zu erfahren, ob jemand im unmittelbaren Umfeld eines Mitarbeiters Symptome des Corona-Virus hat. Denn dann muss der Arbeitgeber andere Kollegen vor einer Ansteckung schützen.

## **6. Pflicht des Arbeitgebers bei Verdachts- oder Infektionsfällen**

Wenn ein Mitarbeiter am Corona-Virus erkrankt ist oder der Verdacht besteht, muss der Arbeitgeber eng mit dem Gesundheitsamt zusammenarbeiten und Schutzmaßnahmen für die restliche Belegschaft ergreifen. Weisen auch weitere Mitarbeiter Corona Symptome auf (Husten, Schnupfen, Heiserkeit und in manchen Fällen auch Durchfall) darf der Arbeitgeber die Mitarbeiter nach Hause schicken.

## **7. Home-Office aus Angst vor einer Corona-Infektion**

Angst allein rechtfertigt nicht, dass ein Mitarbeiter zu Hause bleiben darf.

Liegt kein konkreter Verdacht einer Corona-Infektion eines Mitarbeiters vor, müssen Arbeitnehmer grundsätzlich im Unternehmen erscheinen, es sei denn, der Arbeitgeber vereinbart mit seinem Mitarbeiter, dass sie im Home-Office arbeiten dürfen.

Liegt jedoch ein konkreter Infektionsverdacht vor, darf, wegen der Ansteckungsgefahr, der Arbeitnehmer von zu Hause arbeiten, wenn die Tätigkeit, die technischen Voraussetzungen und die Wohnsituation dieses zulassen.

Verweigert ein Mitarbeiter aus Angst vor einer Ansteckung die Arbeit, obwohl kein Verdacht auf eine Infektion besteht, dürfen die Arbeitgeber diesen Mitarbeiter abmahnen und im Wiederholungsfall verhaltensbedingt kündigen.

## **8. Dürfen Arbeitgeber Mitarbeiter nach Hause schicken?**

Arbeitgeber dürfen Mitarbeiter anweisen, zu Hause zu bleiben. Wenn dieses aus Vorsichtsgründen geschieht, muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter bezahlt freistellen.

Home-Office darf nicht einseitig angeordnet werden. Das muss von beiden Seiten akzeptiert werden.

## **9. Bekommen Mitarbeiter in Quarantäne weiter Gehalt?**

Kranke und arbeitsunfähige Mitarbeiter erhalten Lohnfortzahlung für die ersten 6 Wochen.

Bei Arbeitgeber mit bis zu 30 Arbeitnehmer wird im bekannten Umfang eine Erstattung durch die Krankenkasse geleistet.

Wer als Arbeitnehmer aufgrund des Infektionsschutzgesetzes einem Tätigkeitsverbot (z.B. häusliche Quarantäne) unterliegt oder abgesondert wird und **NICHT KRANK** ist, erhält in den ersten 6 Wochen weiterhin eine Lohnfortzahlung (§56 Abs 5 IFSG). Die ausgezahlten Beträge werden auf Antrag (Frist 3 Monate) dem Arbeitgeber vom Gesundheitsamt erstattet. Abschlagszahlungen sollen möglich sein.

Weitere Informationen gibt es beim Landesamt für soziale Dienste.

<https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/LASD/Aufgaben/Infektionsschutzgesetz/Infektionsschutzgesetz.html>

## **10. Entschädigungszahlungen für Selbständige unter Quarantäne**

Auch Selbständige bekommen eine Entschädigungszahlung sofern die Existenz gefährdet wird. Sie beträgt ein Zwölftel des Arbeitseinkommens des letzten Jahres vor der Quarantäne.

Laut § 56 Abs. 4 IfSG erhalten Selbständige, die einen Betrieb oder eine Praxis haben, zudem von der zuständigen Behörde in dieser Zeit weiterlaufende nicht gedeckte Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

## **11. Was gilt, wenn Schulen oder Kitas schließen?**

Schließen Schulen oder Kitas als Vorsichtsmaßnahme, müssen Eltern für Ersatz für die Kinderbetreuung sorgen oder sich selbst kümmern, sich dafür Urlaub nehmen oder unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen – genau wie bei einem Kita-Streik oder Schulen wegen eines Sturms schließen.

Ist das Kind eines Mitarbeiters jedoch am Corona-Virus erkrankt, hat der Arbeitnehmer ein Recht darauf, zu Hause zu bleiben und sein Kind zu pflegen. Je nachdem, was im Vertrag steht, müssen Arbeitgeber ihm dann trotzdem weiter Gehalt zahlen oder die Krankenkasse springt ein.

## **12. Anordnung von Dienstreisen in gefährdete Gebiete**

Grundsätzlich dürfen Dienstreisen angeordnet werden. Seinem Weisungsrecht darf der Arbeitgeber jedoch nur nach billigem Ermessen nachkommen – er muss sowohl seine Interessen als auch die seines Mitarbeiters berücksichtigen.

Reisen in vom Auswärtigen Amt als Risikoreisen eingestufte Gebiete, wie die Volksrepublik China mit Ausnahmen der Sonderverwaltungszone Hongkong und Macao, fallen nicht unter das billige Ermessen und der Arbeitnehmer kann die Dienstreise verweigern.

## **13. Kurzarbeitergeld (KUG) / Produktionsausfall**

Erfährt ein Unternehmen einen erheblichen vorübergehenden Arbeitsausfall, kann es Kurzarbeitergeld beantragen. Dazu ist eine Anzeige der Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit notwendig, die Unternehmen auch Online vornehmen können.

Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Kurzarbeitergeld wird in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld bezahlt und beträgt 67 bzw. 60 Prozent der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschaliertem Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt.

### **Geplante Sonderregeln zum Bezug von Kurzarbeitergeld**

Bundesregierung und Gesetzgeber planen, kurzfristig Sonderregeln zum Bezug von Kurzarbeitergeld zu erlassen. Derzeit durchlaufen diese geplanten Maßnahmen ein beschleunigtes gesetzgeberisches Verfahren und sollen ab April wirksam werden. Entsprechende

Beratungen im Bundeskabinett sind für den 13. März 2020 vorgesehen. Wir informieren Sie über Änderungen, sobald die Sonderregeln beschlossen sind. Regelmäßig aktualisierte Informationen finden Sie auch auf der Seite der Arbeitsagentur.

Stand 09.03.2020

**Gez. BSHK**