

Korn & Partner • Schulstraße 31 • 58636 Iserlohn

Geschäftspartner
der Korn & Partner Rechtsanwälte
sowie Roels, Harnischmacher und Partner
Steuerberatungsgesellschaft

Philipp Korn
Rechtsanwalt

Stephan H. Dietrich
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Jens Kan
Rechtsanwalt

Meike Hinzmann
Rechtsanwältin*

in Bürogemeinschaft mit
**Roels, Harnischmacher
und Partner GmbH**
Steuerberatungsgesellschaft

Register-Nr.:
97/20 KA10-KA
(bitte stets angeben)

Datum:
16. März 2020

Gisbert Harnischmacher
Dipl.-Kaufmann
Steuerberater

Hubertus Oesterberg
Dipl.-Betriebswirt
Steuerberater

Frauke Brand
Steuerberaterin

Dominik Lösse
Dipl.-Betriebswirt
Steuerberater

Hans-Jochen Friedrich
Dipl.-Finanzwirt
Steuerberater

Julia Kodera
Dipl.-Finanzwirtin
Steuerberaterin

Stefanie Schütte
Steuerberaterin

Sarah Oelenberg
Master of Arts
Steuerberaterin

Arbeitsrechtliche Hinweise im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Corona-Virus

Sehr geehrte Damen und Herren,

das vorherrschende gesellschaftliche Thema in diesen Wochen ist die bereits als „Pandemie“ bezeichnete Ausbreitung des SARS-CoV-2, einer besonderen Form eines Corona-Virus‘.

Wir können leider nicht die Lieferung von Desinfektionsmitteln oder Toilettenpapier beschleunigen, allerdings können – und möchten – wir Ihnen einige Hinweise geben, die für Sie als Arbeitgeber jetzt besonders wichtig sind.

1. Fürsorgepflicht

Aus § 618 BGB folgt eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Die Regelung lautet:

„Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet“.

Büro Iserlohn:

Schulstraße 31
58636 Iserlohn

Postfach 1834
58588 Iserlohn

fon 0 23 71 / 47 82 3-0
fax 0 23 71 / 47 82 3-99

Partnerschaftsregister:
Amtsgericht Essen PR 3286

www.korn-rae.de
info@korn-rae.de

Deutsche Bank Iserlohn
IBAN
DE04 4457 0024 0019 4050 00
BIC DEUTDE33

*im Angestelltenverhältnis

Um die hier allgemein formulierte Pflicht des Arbeitgebers zu konkretisieren, gibt es einige Spezialgesetze, darunter das [Arbeitsschutzgesetz](#), das [Arbeitszeitgesetz](#), das [Mutterschutzgesetz](#), die [Arbeitsstättenverordnung](#) und seit jüngerer Zeit auch das [Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz](#) und die [Datenschutzgrundverordnung](#).

2. Ihre Rechte und Pflichten:

Es ergeben sich danach Pflichten:

- Aufklärungspflichten: Wie hoch ist das Risiko? Hierzu gibt es externe Adressen wie das [Robert-Koch-Institut](#) oder die [Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#). Sie sollten die Belegschaft mindestens einmalig, besser regelmäßig mit Aushängen, per Intranet-Meldung oder schriftlich zum aktuellen Stand informieren. Einen Beispieltext haben wir im Anhang beigelegt.
- Schutzpflichten: Bei bekannten Infektionsfällen und begründeten Verdachtsfällen müssen Sie die betroffenen Mitarbeiter freistellen, um den Rest der Belegschaft zu schützen (wenn sich die Betroffenen nicht bereits krankgemeldet haben). Außerdem sollten Sie das zuständige Gesundheitsamt informieren. Ein begründeter Verdachtsfall liegt vor, wenn die betreffende Person in einem Risikogebiet (diese werden vom Robert-Koch-Institut genannt, siehe oben) war und Symptome wie Fieber, Atemwegsbeschwerden, Husten/Heiserkeit zeigt.

Aber auch weitere Vorkehrungen sind sinnvoll:

- Hygiene sichern: Animieren Sie Ihre Belegschaft, sich öfter als nötig die Hände zu waschen, stellen Sie Desinfektionsmittel bereit und sorgen Sie für Sauberkeit in den sanitären Bereichen.
- Fordern Sie Ihre Belegschaft auf, Reisen in Risikogebiete im Interesse der Gesundheit der übrigen Mitarbeiter zu meiden. Verbieten können Sie es nicht, aber oft führt allein der begründete Appell zum gewünschten Ergebnis.
- Vereinbaren Sie, sofern sinnvoll, Heimarbeit und Telefonkonferenzen statt Meetings. Insbesondere nach Auslandsreisen kann es sinnvoll sein, die zurückgekehrten Mitarbeiter zunächst von zuhause aus arbeiten zu lassen. Hierfür müssen sie jedoch grundsätzlich die Ausstattung und die technischen Vorkehrungen zur Verfügung stellen.
- Schaffen Sie eine Balance zwischen Angeboten Ihrerseits und Forderungen an Ihre Mitarbeiter. Seien Sie nicht ungemütlich, sondern proaktiv fürsorglich.

- Falls Sie es nicht bereits tun, führen Sie eine Besucherliste und fragen Sie Ihre Besucher vor dem Besuch, ob sie in jüngerer Zeit in einer gefährdeten Region waren.

Natürlich haben Sie auch Rechte:

- Sie brauchen nicht zu dulden, dass Mitarbeiter eigenmächtig im Home-Office bleiben oder ihre Kinder betreuen (auch nicht, wenn die Kindertagesstätte oder der Kindergarten behördlich geschlossen wurden). Es besteht weiterhin Anwesenheits- und Arbeitspflicht. Bei Zuwiderhandlung haben Sie das Recht zu Abmahnungen und Kündigungen.
- Für Dienstreisen und Entsendungen gilt nichts anderes, soweit sie nicht in gefährdete Regionen erfolgen, für die eine offizielle Warnmeldung oder Reisewarnung besteht. Unter Umständen kann zu berücksichtigen sein, dass ein Mitarbeiter eine relevante Vorerkrankung hat; dies jedoch nur, wenn Sie davon positive Kenntnis haben. Ihr Direktionsrecht ist insoweit eingeschränkt.
- Sie können Mitarbeiter (bezahlt, bspw. für 14 Tage, so lang ist die Inkubationszeit) freistellen, die aus Krisenregionen mit Reisewarnung des Auswärtigen Amts zurückkehren. Sie haben das Recht auf Auskunft, ob Ihre Mitarbeiter Urlaub in solchen Regionen gemacht haben (nur Negativauskunft; es besteht keine Pflicht der Mitarbeiter, Ihnen positiv Auskunft zu geben, wo sie waren).
- Beachten Sie bei allen Maßnahmen, die Sie treffen, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, wir beraten Sie dazu gern.

3. Was passiert bei Quarantäne?

Im Fall der behördlichen Anordnung einer Quarantäne zahlen Sie als Arbeitgeber die Löhne und Gehälter Ihrer Mitarbeiter für den Zeitraum der Entgeltfortzahlung weiter – Sie haben jedoch einen gesetzlichen Erstattungsanspruch als Arbeitgeber und als Selbständiger. Die Antragsformulare finden Sie [hier](#). Wir beraten Sie dazu gern.

4. Welche Hilfe kann ich vom Staat erwarten?

a. Kurzarbeit

Zunächst sollten Sie prüfen, ob Sie Kurzarbeit anordnen können. Die Bundesregierung hat angeordnet, dass bei durch das Coronavirus verursachten Arbeitsausfällen ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld gewährt werden kann. Jetzt beschloss der Bundestag einen

Gesetzentwurf, nach dem Kurzarbeit bereits genutzt werden kann, wenn nur 10% der Belegschaft vom Arbeitsausfall betroffen sind (bisher: ein Drittel). Außerdem sollen die Sozialversicherungsbeiträge erstattet werden. Sprechen Sie uns an!

b. Betreuung kranker Kinder

Für die Betreuung ihrer kranken Kinder gilt gem. § 45 SGB V, dass Arbeitnehmer, die gesetzlich versichert sind, bis zu zehn Arbeitstage pro Kind (bei Alleinerziehenden bis zu 20 Arbeitstage) Anspruch auf Krankengeld haben, gedeckelt auf 25 Arbeitstage (bei Alleinerziehenden 50 Arbeitstage) pro Jahr.

c. Betreuung der Kinder im Falle geschlossener Schulen und Kitas:

Das Gesetz sieht für eine vorübergehende vom Arbeitnehmer unverschuldete Verhinderung an der Arbeit in § 616 BGB vor, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die Vergütung behält. Aber Achtung! § 616 BGB kann in einem Arbeitsvertrag wirksam ausgeschlossen werden. Sie sollten daher unbedingt die von Ihnen verwendeten Arbeitsverträge prüfen.

Der Arbeitgeber ist gemäß § 616 BGB verpflichtet, Vergütung für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ fortzuzahlen. Was das bedeutet, ist gerade angesichts der Sondersituation mit Corona unklar. Von einem Tag bis zu sechs Wochen ist hier alles möglich. Höchstrichterliche Rechtsprechung im Falle von durch Pandemien angeordneter Schließung von Bildungseinrichtungen gibt es noch nicht. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Gerichte in Streitfällen § 616 BGB zu Lasten des Arbeitgebers anwenden.

Zu hoffen ist, dass die Bundes- und/oder Landesregierungen angesichts der Ausnahmesituation eine Sonderregelung zu diesem Thema treffen. Aber auch das ist offen.

In der Phase der Ungewissheit sollten Sie sich daher frühzeitig mit ihren Mitarbeitern in Verbindung setzen, um eine Lösung zu finden, zum Beispiel Homeoffice, Abbau Überstunden, unbezahlter Urlaub etc. Wir unterstützen Sie hierbei gerne.

5. Wie kann ich auf erhebliche finanzielle Einbußen reagieren?

Die Bundesregierung hat am vergangenen Freitag praktisch unbegrenzte Kredite an Unternehmen versprochen. Wie diese Maßnahme umgesetzt wird, dürfte spannend zu beobachten sein. Auf der Internetseite der KfW gibt es bereits Angebote, die wir [hier](#) verlinkt haben. Sollten Sie wirtschaftlich bedeutende Einbußen erleiden und nicht auf das Notprogramm warten können, setzen Sie sich bitte unmittelbar mit uns in Verbindung. Wir sind auf Krisensituationen spezialisiert.

Sprechen Sie uns an, wenn Sie zu diesen Themen Fragen haben.

Ansprechpartner bei uns im Haus sind

- Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Stephan Dietrich
- Herr Rechtsanwalt Jens Kan

Sie erreichen uns unter 02371 – 47 823 0.

Mit freundlichen Grüßen

Korn & Partner Rechtsanwälte