

# Covid-19 / Coronavirus – geänderte Handlungspflichten des Arbeitgebers

NEWS 08.06.2020 Arbeitsrecht und neuer Corona-Arbeitsschutz



**Kathleen Kunst**

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Partnerin der Kanzlei Dr. Jula & Partner mbB

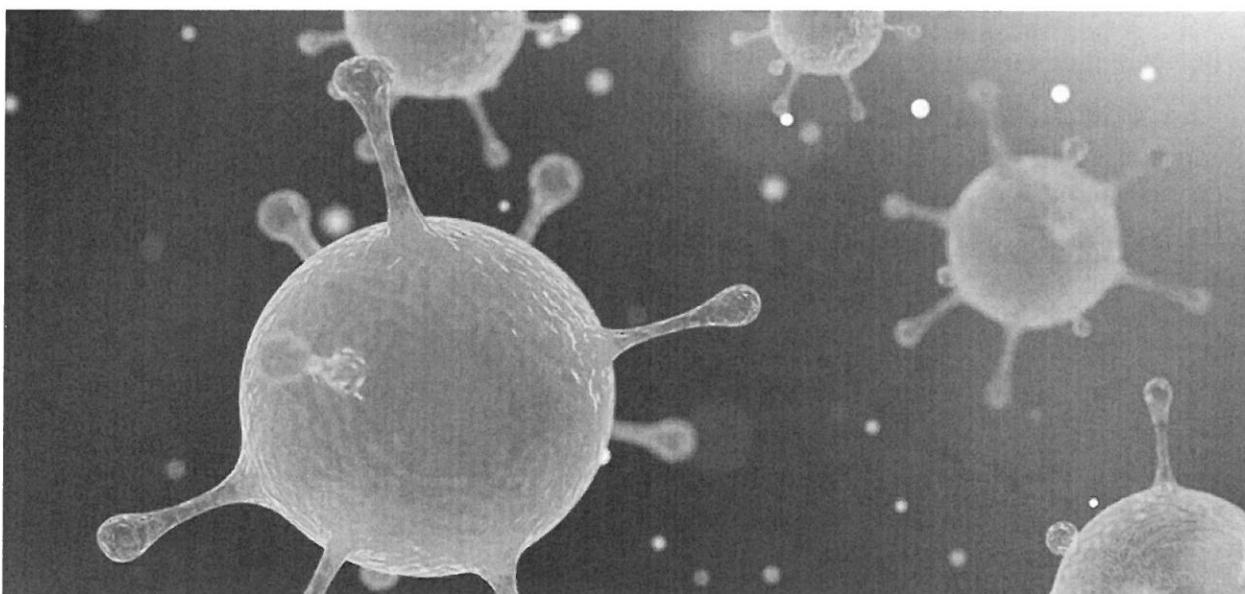


Bild: Pixabay

*Das Coronavirus – alias Covid-19 – stellt Unternehmen vor Herausforderungen. Was ist zu tun?*

**Das Coronavirus ist in Deutschland seit Monaten präsent und wird so schnell nicht weichen. Unternehmen mussten zeitweise ganz oder teilweise schließen, infizierte oder infektionsverdächtige Mitarbeiter zuhause bleiben. Arbeitgeber müssen auf der Grundlage des SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandards auch massive Schutz- und Organisationsanpassungen vornehmen, Mitarbeiter haben Anspruch auf Infektionsprävention. Das wirft auch die Frage nach dem Recht, aber auch der Pflicht zum Homeoffice auf.**

Wie beeinflusst das Virus Covid-19 deutsche Arbeitsverhältnisse? Was muss der verantwortungsbewusste Arbeitgeber tun, was kann er von seinen Arbeitnehmern verlangen? Welche Unterstützung bekommt er vom Staat und den Behörden?

## Coronavirus und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Arbeitgeber müssen die nötigen Schutzmaßnahmen für ihre Mitarbeiter nicht

nur im eigenen Interesse einer möglichst langen Aufrechterhaltung oder Wiederaufnahme des Geschäftsbetriebs ergreifen, sie sind auch gesetzlich dazu verpflichtet (§ 618 Abs. 1 BGB, § 3 Arbeitsschutzgesetz /ArbSchG). Der Schutz beginnt mit einer umfassenden Aufklärung über die Ansteckungsgefahr mit dem Coronavirus und die richtigen hygienischen Verhaltensweisen. Er hört im **worst case** mit einer **Betriebsschließung** und einer Aufforderung an die Mitarbeiter zu Hause zu bleiben auf, es sei denn, es geht im Homeoffice weiter → **Arbeitsschutz im Homeoffice in der Krisensituation**.

Denn im Rahmen seiner allgemeinen Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber bei Ausübung seiner Rechte das **Wohl und die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer** berücksichtigen, die Entstehung eines Schadens beim Arbeitnehmer verhindern, aber auch dessen Würde und Persönlichkeit achten. Im Falle der Corona-Pandemie besteht daher seit Ausbruchsbeginn die Pflicht zu **Vorsichtsmaßnahmen und zur Aufklärung**.

Arbeitgeber mussten und müssen verstärkt:

- sich selbst ständig auf dem Laufenden halten (Informationen des Robert-Koch-Instituts verfolgen)
- und wichtige aktuelle Meldungen an die Mitarbeiter weitergeben;
- über die **Entstehung und Symptome der Infektion aufklären**;
- **Dienstreisen unter-, absagen bzw. verschieben**;
- alle Mitarbeiter dazu aufzufordern, dem Arbeitgeber **mitzuteilen**, wenn sie innerhalb der letzten **14 Tage mit infizierten oder Personen, die unter dem Verdacht des Virus** stehen, **Kontakt** hatten oder entgegen den Warnungen in einer gefährdeten Gegend waren.

## SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard verschärfte Hygienemaßnahmen

Das Bundesarbeitsministerium hat am 16.4.2020 einheitliche Arbeitsschutzstandardregeln herausgegeben, die der Orientierung der Arbeitgeber dienen sollen („SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard → **SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard (pdf)**). Daraus ergeben sich folgende Hygienemaßnahmen im Betrieb, die gewährleistet und eingehalten werden sollten:

- Mitarbeiter zum häufigen, gründlichen Händewaschen animieren,
- **Desinfektionsmittel** in Toiletten und Büro-/Arbeitsräumen bereitstellen,
- **Mund- und Nasenschutz** sind empfohlen und nur in Ausnahmefällen (wie medizinisches Personal in den Infektionsnotaufnahmen etc.) vorgeschrieben. Am Arbeitsgericht Berlin wurde über den Antrag eines Betriebsrats auf Erlass einer einstweiligen Verfügung verhandelt, weil der Arbeitgeber Mitarbeitern des Duty-Free-Shops untersagte, **während der**

Ankunft von Flügen aus China Mundschutz und Handschuhe zu tragen (ArbG Berlin, 55 BVGa 2341/20). Mit einem Vergleich wurden diese Maßnahmen erlaubt.

- körperlichen Kontakt zu Mitarbeitern untersagen, z.B. keine Begrüßung per Handschlag.
- **Mindestabstand von 1,5m, besser 2 m einhalten,**
- Niesen und Husten abgewandt und in die Armbeuge
- **Mitarbeiter mit Symptomen** wie Husten, Fieber, Atemnot anweisen, sich sofort krankschreiben zu lassen und den Betrieb nicht zu betreten.

## Arbeitgeber müssen Rahmenbedingungen schaffen

Es reicht nicht, die Mitarbeiter zu diesen Hygieneregeln anzuhalten. Arbeitgeber müssen im Arbeitsumfeld auch die Voraussetzungen dafür schaffen.

- **Arbeitsplätze müssen ggf. so umgestaltet werden**, dass zwischen den Einzelplätzen mindestens 1,5 m Abstand und am besten noch Trennwände liegen; bei Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr sind letztere inzwischen Pflicht,
- Desinfektionsmittel, Handseifen, Handtuchspender sind vom Arbeitgeber bereitzustellen, ebenso **Schutzmasken**, wenn er seine Mitarbeiter wegen der Art der Arbeit und des damit verbundenen erhöhten Infektionsrisikos anweist, solche zu tragen,
- Schutzabstände in Bereichen, in denen sich üblicherweise mehrere Mitarbeiter gleichzeitig aufhalten (z.B. Kopierer, Küche, Zeiterfassung, Materialausgabe), sind deutlich zu markieren,
- **Zeitpläne für versetzte Arbeitszeiten, Pausen** oder Zeiten zum Wechseln in oder aus der Arbeitskleidung sind vorzugeben,
- Betriebsmittel, die ständig genutzt werden, sind möglichst personenbezogen bereitzustellen.

Insbesondere in größeren Betrieben ist eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt sinnvoll und hilfreich.

## Mitarbeiteranspruch auf Infektionsprävention

Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Infektionsprävention. Kümmert sich der Arbeitgeber nicht darum, dass am Arbeitsplatz Abstandsregeln eingehalten werden, Desinfektionsmittel zur Verfügung stehen und die Betriebsabläufe so organisiert sind, dass eine Ansteckungsgefahr auf ein Minimum reduziert ist, kann der **Arbeitnehmer sich weigern zur Arbeit zu kommen** (§ 273 Abs. 1 BGB). Das löst den Annahmeverzug des Arbeitgebers und somit die **Lohnfortzahlungspflicht** aus (§ 615 S. 1 BGB).

## Besondere Rücksicht auf Mitarbeiter nehmen, die zu Risikogruppen gehören

Menschen **jenseits der 60 und solche mit Vorerkrankungen** gelten im Zusammenhang mit dem Coronavirus als besonders gefährdete Personengruppen. Dementsprechend muss auch der Arbeitgeber, der seinen Betrieb offen hält, besondere Rücksicht auf diese Mitarbeiter nehmen und hier individuell prüfen, ob er sie z.B. entweder am Arbeitsplatz im Betrieb besonderen Schutzmaßnahmen unterzieht, sie von bestimmten Arbeiten ausnimmt ihm vorübergehend andere Tätigkeiten zuweist oder – **wenn möglich – im Homeoffice arbeiten** lässt.

Am besten kann dies ein Betriebsarzt im Zusammenspiel mit dem behandelnden Arzt einschätzen. Die Ansteckungsangst gerade für Risikogruppen-Angehörige ist zwar nachvollziehbar, Übervorsicht der Mitarbeiter wird aber weder be- noch entlohnt. Das Risiko einer zu Unrecht erfolgenden Arbeitsverweigerung trägt der Arbeitnehmer mit der Folge, dass der Arbeitgeber keinen Lohn zahlen muss und zu Abmahnung & Co. greifen kann.

## Coronaschutz-Maßnahmen dürfen Mitarbeiter nicht unzumutbar belasten

Die aufgeführten Hygiene- und Umgangsregeln sind zulässig, soweit sie sinnvoll und geeignet sind und im Einzelfall der Arbeitnehmer nicht unzumutbar belastet wird. Letzteres wäre z.B. der Fall, wenn das Tragen einer **Atemmaske bei einem Asthmatiker** zu gesundheitlichen Problemen führen würde. Die allgemeine Weisung an die Arbeitnehmer, auf dem Betriebsgelände einen Mundschutz oder Schutzhandschuhe zu tragen oder die Hände zu waschen, ist jedoch zulässig.

Das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz, z.B. durch die oben erwähnten Verhaltensregeln, sollte nicht zuletzt deshalb möglichst demonstrativ und stringent niedrig gering gehalten werden, weil die **Angst vor möglichen Infektionen** – neben der eigenen Erkrankung und der Pflege eines erkrankten Angehörigen – einer der Hauptgründe ist, weshalb Arbeitnehmer dem Betrieb fernbleiben könnten. Inwieweit die Gefahr besteht, ist nicht zuletzt eine **Nagelprobe für das Betriebsklima** und die Identifikation der Arbeitnehmer bzw. umgekehrt die Bindungswirkung des Unternehmens. Es ist nicht sinnvoll, mit Maßnahmen so lange zu warten, bis sie die Belegschaft oder der Betriebsrat erzwingen. Abgesehen davon kann sich der Arbeitgeber **schadensersatzpflichtig machen, wenn Schutzmaßnahmen nicht eingehalten werden** und dadurch Mitarbeiter zu Schaden kommen.

## Betriebliches Beschäftigungsverbot für Schwangere

## wegen Corona

Zu diesem Thema führt etwa das Hessische Ministerium für Soziales und Integration aus, dass wegen der wachsenden Pandemie schwangere Frauen folgende Beschäftigungen nicht mehr ausüben sollten:

- **Tätigkeiten mit direktem Publikumsverkehr.** Hierzu gehört z.B. der Verkauf in Apotheken, im Einzelhandel und an Tankstellen.
- **Tätigkeiten im Außendienst.** Hierzu gehören z.B. Behörden, Personentransport, Handwerker, Lieferdienste.

Bei diesen beruflichen Tätigkeiten ist das **Infektionsrisiko durch wechselnde Kontakte erhöht** und ein Erkrankungs- oder Verdachtsfall hinsichtlich einer Coronavirus-Infektion unter dem Publikum oder den Kunden wird in der Regel nicht festzustellen zu sein oder bekannt werden. Zugleich können bei einer Erkrankung der Schwangeren unter Umständen nicht alle zur Verfügung stehenden Medikamente verabreicht werden können.

Je stärker sich die Coronavirus-Infektion ausbreitet, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass unter dem Publikum oder den Kunden infizierte Personen sind, weshalb für schwangere Frauen in diesen Bereichen ein **vorsorgliches betriebliches Beschäftigungsverbot notwendig** wird. Dabei sind Art und Häufigkeit der Kontakte sowie die Zusammensetzung der Personengruppe zu berücksichtigen. Vor der Freistellung einer schwangeren Frau mit Publikumskontakt ist zu prüfen, ob eine Umsetzung in einen **vom Publikums- oder Kundenverkehr räumlich getrennten Bereich** möglich ist. Ist dies nicht möglich, sollte in Absprache mit dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

## Fürsorgepflicht und Loyalitätspflicht: Zusammenhalt, Kontakthalten und Datenschutz in Zeiten von Corona

Zu den Mitarbeitern, egal ob sie **infiziert, verdächtig oder unbetroffen im Homeoffice** sind, sollte ständig **Kontakt gehalten** und sich über den Sachstand ausgetauscht werden. So soll die gegenseitige Verbundenheit aufrecht erhalten und später die ggf. sukzessiv auszugestaltende Wiederaufnahme des Betriebs so zügig und reibungslos wie möglich gestaltet werden.

Der **Datenschutz** gilt aber natürlich auch in Zeiten des Coronavirus. **Private Kontaktdaten und insbesondere Gesundheitsdaten** sind hochsensibel und können nur mit Einwilligung des Mitarbeiters oder wenn und nur solange der Schutz der anderen Beschäftigten es gebietet, erhoben und verarbeitet werden (Art. 6 Abs. 1c, Art. 9 Abs. 1, 4 DS-GVO, §§ 26 Abs. 3 S. 1, 22 Abs. 1 Nr. 1b BDSG).

Wenn Behörden das Unternehmen um Auskunft bitten, z.B. im Zusammenhang mit einem infizierten Beschäftigten, darf und muss der Arbeitgeber die gewünschten Daten übermitteln → **Welche Behördenmaßnahmen zum Coronavirus sind zulässig.**

## Kitas und Schulen wegen Corona geschlossen: Welche Rechte haben Arbeitnehmer?

Kitas und Schulen sind die ersten Einrichtungen, die präventiv geschlossen wurden. Mitarbeiter mit Kindern können deshalb gezwungen sein zu Hause zu bleiben und diese zu betreuen. Diese Arbeitnehmer müssen dann trotz nicht erbrachter Arbeit, **allerdings nur für wenige Tage** (überwiegend geht man von fünf Tagen aus) **bezahlt werden**,

- wenn eine **Beaufsichtigung oder Betreuung nicht geboten** ist und
- **andere geeignete Aufsichtspersonen nicht zur Verfügung** stehen.

Das bedeutet, dass ältere, gesunde Schulkinder, die entsprechendes Verantwortungsbewusstsein haben, allein zu Hause gelassen werden können und für jüngere Kinder alternative Betreuungsmöglichkeiten von den berufstätigen Eltern auszuloten sind die Großeltern wegen ihrer besonderen Gefährdung außen vor bleiben sollten. Auf die Großeltern, die in der Regel zur Risikogruppe gehören, muss nicht zurückgegriffen werden. Je nach Ausmaß der aktuellen Kontaktbeschränkung können generell Personen aus anderen Haushalten ausgeschlossen sein. → **Notbetreuung für Kinder von Beschäftigten in systemrelevanten Berufen** .

**Gesetzliche Grundlage** hierfür ist § 616 BGB, der in Arbeits- oder Tarifverträgen zulässig ausgeschlossen werden kann. In dem Fall ist der Arbeitgeber von vornherein von der Lohnfortzahlung befreit.

**Inzwischen ist das Infektionsschutzgesetz geändert worden.** Neu ist u.a., dass Mitarbeiter **maximal sechs Wochen lang eine Entschädigung in Höhe von 67 % des Verdienstauffalls** erhalten, wenn sie ihre bis zu 12-jährigen Kinder mangels Alternativen selbst zu Hause betreuen müssen (§ 56 Abs. 1a, 2 IfSG n.F.). Besteht die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice, mutet man den Eltern Kinderbetreuung und Arbeit gleichzeitig zu. Darüber hinaus zählt die Ferienzeit nicht mit. Öffnen die Kitas und Schulen nach den Sommerferien nicht wieder vollständig, beginnen die Probleme von vorn.

## Covid-19 legt ÖPNV lahm: Dürfen Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben?

Durch **Schließung oder Einschränkung öffentlicher Verkehrsmittel** kann es für

einzelne Arbeitnehmer schwer sein zur Arbeit zu kommen. Dieses **Wegerisiko** liegt **beim Arbeitnehmer**. Er muss andere Mittel und Wege finden, um den Arbeitsplatz pünktlich zu erreichen. In Zeiten von Carsharing-Autos, elektrischen Motorrollern, Fahrdiensten wie Uber, Leihfahrrädern & Co. sollte das in den allermeisten Fällen möglich sein. Ansonsten kann der Arbeitgeber von den Mitarbeitern verlangen, dass sie nacharbeiten oder er kann für Abwesenheitszeiten Gehalt abziehen, doch hier ist mittlerweile **Verständnis und Entgegenkommen das Gebot der Stunde**.

## Was tun bei Corona-Verdacht im Unternehmen?

Wegen der extrem hohen Ausbreitungsgefahr des Corona-Virus ist eine **Infektion meldepflichtig**. Hier sollten daher beim Arbeitgeber alle Alarmglocken auf Rot stehen; es besteht in oberster Priorität Handlungsbedarf!

### Im ersten Schritt: infizierte Person zum Test

Als erstes sollte die zuständige Gesundheitsbehörde (Sie finden sie [postleitzahlgeführt hier](#)) informiert werden, während der betroffene Mitarbeiter sich getrennt von allen anderen aufhält bis ein – möglichst separater – Transport zu einer Stelle, die Covid-19-Tests durchführt, organisiert ist. Bis zum Untersuchungsergebnis ist der Mitarbeiter bezahlt freizustellen.

### Im zweiten Schritt: Kontaktpersonen zum Test

Durch entsprechende Befragungen muss herausgefunden werden, welche anderen **Mitarbeiter/Menschen unmittelbaren Kontakt zu der betroffenen Person** hatten. Diese sind genauso gefährdet wie die infizierte bzw. die unter Verdacht einer Infektion stehende Person und ggf. auf den gleichen Weg zum Covid-19-Test zu schicken.

### Im dritten Schritt: (Nicht-)Beschäftigung der übrigen Arbeitnehmer zu Hause

In unmittelbarer weiterer Konsequenz muss der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz aller übrigen Mitarbeiter treffen. Ein Weiterarbeiten wie bisher ist in diesem Stadium sicherlich keine Option mehr.

- Im schlimmsten Fall ist der Betrieb zu schließen und
- alle **Mitarbeiter sind gegen Bezahlung nach Hause zu schicken**, bis die Gefahr vorüber ist.

Das gilt umso mehr in Betrieben, in denen die Infektionsgefahr z.B. wegen des hohen Besucherverkehrs besonders hoch ist. Die **Lohnfortzahlungspflicht** besteht, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, weil der Arbeitgeber sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen. Die ausgefallene Arbeitszeit muss nicht

nachgearbeitet werden.

## Ist eine Betriebsschließung wegen Corona notwendig?

Die Belastung des Arbeitgebers bei einer Betriebsschließung und weiter bestehender Lohnfortzahlungspflicht ist extrem hoch, zumal **völlig ungewiss ist, wie lange dieser Zustand anhält**. Daher sind Alternativen auszuloten, die je nach Art des Betriebes und Ausgestaltung der Arbeitsverträge in Betracht kommen können.

### **Homeoffice ist die beste Lösung, wenn es das Arbeitsverhältnis hergibt**

Der Arbeitgeber, deren Mitarbeiter vom **Homeoffice** aus arbeiten können, hat es gut. Er kann dies – wenn der Arbeitsvertrag diese Möglichkeit eröffnet – **anordnen** oder sonst im Rahmen einer Verständigung mit seinen Mitarbeitern für diese besondere Situation einrichten und sich mit ihnen **darauf einigen**.

Einer **zwangsweisen Anordnung** steht grundsätzlich das Grundrecht auf Unverletzlichkeit der Wohnung entgegen (Art. 13 Abs. 1 GG). Inzwischen wird jedoch die Meinung vertreten, dass Arbeitgeber angesichts der Krisensituation und der allgemeinen **Vorgabe des „social distancing“** einen Anspruch auf Vertragsanpassung (§ 313 Abs. 1 BGB) haben, also auch dann Homeoffice anordnen können, wenn sich dies nicht aus dem Arbeitsvertrag ergibt. Nimmt man noch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dazu, das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz weitmöglich zu mindern, scheint dies eine sinnvolle Lösung.

**Voraussetzung ist**, dass

- der Arbeitgeber die nötige Infrastruktur in Form der Arbeitsmittel bereitstellt und
- keine berechtigten Interessen aus der Wohn- und Lebenssphäre des Mitarbeiters entgegenstehen (z.B. Platzmangel, fehlender Breitbandinternetanschluss).

Umgekehrt müsste dann dem Arbeitnehmer ein Anrecht auf Homeoffice zugesprochen werden, wenn er zur Risikogruppe gehört und keine betrieblichen Belange entgegenstehen.

### **Urlaub kann nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden**

Einseitig Urlaub anordnen geht nicht. Bei der Urlaubsgewährung sind immer auch die **Wünsche des Arbeitnehmers** zu berücksichtigen. **Bereits genehmigter Urlaub** kann dem Arbeitnehmer daher nicht ohne dessen Einverständnis wieder genommen oder verlegt werden. Ordnet der Arbeitgeber dennoch einseitig Urlaub an, kann der Arbeitnehmer den Urlaub verweigern bei gleichzeitiger Angabe seiner alternativen Wunschurlaubszeiten. Dies muss unverzüglich geschehen. Dem Alternativwunsch kann der Arbeitgeber „dringende betriebliche

Belange“ entgegenhalten, aber damit nicht seinen eigenen Zeitraum durchsetzen.

### **Betriebsferien sind eingeschränkt und nur für Teile des Jahresurlaubs möglich**

Das gilt grundsätzlich auch für Betriebsferien, die in Unternehmen mit Betriebsrat nur mit dessen Zustimmung beschlossen werden können und mit ausreichend Vorlauf angekündigt werden müssen. Bereits genehmigter Urlaub wird auch hier nicht tangiert. Unter „dringende betriebliche Erfordernisse“, die die Interessen der Mitarbeiter ausnahmsweise bei der Urlaubsbestimmung überwiegen, dürfte die Pandemie-Situation nicht fallen, denn eine solche **Betriebschließung wird allein dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers** zugeordnet.

Anders ist es, wenn **Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich** Betriebsferien vereinbaren. Dadurch wird ein betrieblicher Belang geschaffen. Werden Betriebsferien angeordnet, muss dies jedoch in Maßen geschehen. Ein wesentlicher Anteil des Urlaubs muss dem Arbeitnehmer zur freien Planbarkeit verbleiben.

### **Überstundenausgleich und Vereinbarungen mit Mitarbeitern**

Was aber geht ist, das **Abummeln eventuell angehäufter Überstunden anzuordnen**. Darüber hinaus kann in Einzelgesprächen mit den Mitarbeitern verhandelt werden, ob sie damit einverstanden sind, einzelne wenige Urlaubstage in dieser Lage einzusetzen bzw. ein paar unbezahlte Tage frei zu nehmen, sodass ihnen der Urlaub bleibt. Hier ist der Arbeitgeber jedoch auf das **Verständnis und Wohlwollen seiner Arbeitnehmer** angewiesen oder – wenn es einen Betriebsrat gibt, auf dessen.

### **Kurzarbeit kann die Rettung für den Betrieb bedeuten**

Kurzarbeit ist zwar keine Handlungspflicht des Arbeitgebers, wurde aber in der Pandemie-Situation zur weit verbreiteten Handlungsmöglichkeit und hat vermutlich viele Unternehmen vor der endgültigen Schließung und so manchen Arbeitnehmer vor der Kündigung bewahrt. Auch Kurzarbeit kann der Arbeitgeber **nicht einseitig nur aufgrund seines Direktionsrechts** anordnen. Es bedarf hierfür einer Vereinbarung, die im Arbeits- oder Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist. Gibt es sie nicht, ist der Arbeitgeber auf das Wohlwollen seiner Mitarbeiter bzw. des Betriebsrats in der Krisensituation angewiesen oder der Arbeitgeber ordnet die Kurzarbeit an und hofft, dass sie widerspruchlos hingenommen wird. Dann nämlich kann eine konkludente Vertragsänderung vorliegen.

## **Bekommt der Arbeitgeber einen Ausgleich für Ausfälle durch Corona?**

### • Von Betrieblichen Versicherungen?

Betriebe können sich gegen Schäden im Zusammenhang mit einer Epidemie/Pandemie versichern. Es gibt einige Versicherer, die eine solche **Epidemie-Versicherung** anbieten. Allerdings zeigt sich, wie so oft bei Versicherungen, dass im Ernstfall nicht alle Versicherungen leistungswillig sind und nicht wenige nach einem Fluchtweg aus der Leistungspflicht suchen. Das gilt allerdings nicht für alle Versicherer. In der Praxis dürften zwar wenige Unternehmen mit einer **Betriebsausfallversicherung wegen Infektionsgefahr** ausgestattet sein, aber es lohnt sich, seine betrieblichen Versicherungen durchzugehen und auch nicht sofort aufzugeben, wenn die Versicherung die kalte Schulter zeigt. → Helfen betriebliche Versicherungen bei Corona?

### • Von staatlicher Seite?

Die Bundesregierung hat inzwischen **staatliche Rettungspakete** auf den Weg gebracht. Dazu gehören:

- die Erleichterung der Einführung von Kurzarbeit,
- KfW-Kredite und Bürgschaften,
- Zuschüsse für Solo-Selbständige und Kleinstunternehmen,
- Steuererleichterungen,
- die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht und damit zusammenhängende Lockerungen im Insolvenzrecht,
- eine Einschränkung beim Kündigungsrecht für Vermieter.

Auch die einzelnen Bundesländer stellen finanzielle Hilfen für Unternehmen bereit.

## 6-wöchiges Arbeitsentgelt für erkrankten Mitarbeiter wird erstattet

Ist ein Mitarbeiter an dem Virus erkrankt und verhängt die **Gesundheitsbehörde** deswegen ein **Tätigkeitsverbot/Quarantäne**, erhält der Betroffene eine **Entschädigung** nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Diese entspricht der Höhe und Dauer der Zahlung der normalen gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ist – zunächst – vom Arbeitgeber zu zahlen. Diese Entschädigung bekommt der Arbeitgeber aber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG).

### Weitere News zum Thema:

[Coronavirus und Mitbestimmung bei Schutzmaßnahmen](#)

## Wegen Corona abgesagte Termine und Verträge

### Welche Behördenmaßnahmen zum Coronavirus sind zulässig

## Hintergrund: Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Wer als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern einem **Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz** (IfSG) unterliegt und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld. Stehen diese Personen in einem Beschäftigungsverhältnis, haben sie gegen ihren Arbeitgeber grundsätzlich einen Anspruch auf Ersatz des Verdienstaufschlags (§ 616 BGB, § 19 Berufsbildungsgesetz).

Führt die Krankheit zu einem Beschäftigungsverbot nach **§ 42 Infektionsschutzgesetz**, so besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG; dies gilt nicht, wenn ein Beschäftigungsverbot für den Arbeitnehmer nach vorgenannter Vorschrift besteht, ohne dass er krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist.

Aus: Deutsches Anwalt Office Premium