



# 1. Rechte und Pflichten

## 1.1 Arbeitspflicht

Grundsätzlich ist jeder nicht erkrankte Arbeitnehmer zur Leistungserbringung verpflichtet. Es gibt keinen Anspruch auf Heimarbeit. Das Risiko am Arbeitsplatz zu erscheinen liegt beim Arbeitnehmer. Der Ausfall von Verkehrswegen ist kein Hinderungsgrund. Das „Wegerisiko“ liegt beim Arbeitnehmer. Eine Freistellung ohne Bezahlung ist im gegenseitigen Einverständnis möglich.

## 1.2 Lohnfortzahlung

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht grundsätzlich, sofern kein Verschulden vorliegt. Bei Reisen in Corona-Risikogebiete oder entgegen den Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes, ebenso bei Quarantänemaßnahmen im Ausland oder Flugannullierungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie kann das Verhalten des Arbeitnehmers als selbstverschuldete Dienstverhinderung interpretiert werden, für die dann kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

## 1.3 Kinderbetreuung

Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen bezahlten Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, wenn eine anderweitige Betreuung des Kindes für eine „nicht erhebliche Zeit“ nicht möglich ist. In der Regel geht man hier von 1 bis 2 Tagen aus.

Wenn durch die Schließung von Schulen und Kindertagesstätten kurzfristig keine andere Möglichkeit für die Kinderbetreuung gefunden werden kann, dann kann man zunächst von einer „vorübergehenden Verhinderung“ im Sinne des BGBs ausgehen. Demnach bleibt beim Fernbleiben vom Arbeitsplatz aufgrund der Kinderbetreuung grundsätzlich der Anspruch auf Arbeitslohn erhalten, soweit dies nicht durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde.

Allerdings besteht über diese vorübergehende Verhinderung im Sinne von wenigen Tagen hinaus kein bezahlter Freistellungsanspruch. Eltern müssen sich selbst um eine alternative Kinderbetreuung kümmern. Wenn das nicht möglich ist, dann muss man Urlaub nehmen oder beim Arbeitgeber nach unbezahlter Freistellung fragen.

Im Übrigen hat jeder Arbeitnehmer laut Sozialgesetzbuch jährlich einen Anspruch auf zehn „Kinderkrankentage“ pro Kind. Alleinerziehende sogar 20 Tage. Der Gehaltsanspruch bleibt in dieser Zeit bestehen, allerdings nicht in voller Höhe und nur für Kinder bis zu einem Alter von zwölf Jahren.

## 1.4 Fürsorgepflicht

Arbeitsschutz ist eine grundsätzliche Unternehmerpflicht. Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Beschäftigten eine arbeitsvertragliche Schutz- und Fürsorgepflicht. Deshalb muss er dafür sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich bleiben. Ausnahmen von

grundsätzlichen Rechten und Pflichten müssen in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt sein.

Aufgrund der Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer zu befragen, ob sie sich in einer gefährdeten Region mit erhöhten Ansteckungsrisiko aufgehalten haben. Der Anspruch ist dabei regelmäßig auf eine Negativauskunft beschränkt.

Der Arbeitgeber kann zum Schutz seiner weiteren Arbeitnehmer vor Ansteckung überlegen, einen Rückkehrer aus einem „Risiko-Gebiet“ aufzufordern, zu Hause zu bleiben. Die von dem Betroffenen Arbeitnehmer ausgehende unverschuldete Ansteckungsgefahr stellt ein Arbeitshindernis dar. In diesem Fall wäre der Arbeitgeber aber verpflichtet, die Vergütung trotzdem ordnungsgemäß weiter zu zahlen. Auch im Pandemiefall kann man von einer Pflicht zur Entgeltfortzahlung von höchstens 6 Wochen ausgehen.

## 1.5 Home-Office

Ein gesetzlicher Anspruch auf Heimarbeit besteht nicht. Die Arbeit im Home-Office kann ebenso vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden. Arbeitnehmer können dies jedoch mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Die Option kann sich zudem aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben.

Wenn bereits ein Home-Office-Arbeitsplatz eingerichtet worden ist, dann greift selbst im Quarantäne-Fall die sogenannte Treuepflicht zum Arbeitgeber. Wer mit dem Dienstlaptop oder per Netzzugang arbeiten kann, muss dann auch die Arbeitsleistung erbringen, solange er nicht krankgeschrieben ist.

## 1.6 Überstunden anordnen

Arbeitnehmer sind grundsätzlich nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag ergibt.

Wenn es aber in einer Pandemie zu erheblichen Personalausfällen kommt, kann eine sogenannte Nebenpflicht zur Leistung von Überstunden entstehen. Wer noch arbeiten kann, muss geg. Überstunden leisten, damit ein drohender Schaden, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, beim Arbeitgeber vermieden wird. Gerade in der Logistik wäre ein solcher Fall zur Aufrechterhaltung der Auslieferung und damit auch der notwendigen Erlöse denkbar.



## 2. Arbeitsschutz

Zur Fürsorgepflicht im Fall einer Pandemie wie Corona gehört auch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor einer Ansteckung durch andere erkrankte Beschäftigte oder Dritte, mit denen er im Rahmen seiner Tätigkeit Kontakt aufnehmen muss, hinreichend schützt.

### 2.1 Aufklärung

Auch die Aufklärung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegt im Pandemiefall der erweiterten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Wenn Sie informieren, sind Sie immer auf der rechtlich sicheren Seite.

- Aktuelle Meldung wie z.B. die Informationen des Robert-Koch-Instituts verfolgen und an die Mitarbeiter weitergeben
- Aufklärung über die Entstehung und Symptome der Infektion verbunden mit empfohlenen Verhaltens- und Hygieneregeln.
- Dienstreisen in gefährdete Gegenden (Reisewarnungen Auswärtiges Amt) absagen bzw. verschieben.
- Den Mitarbeitern von privaten Reisen in solche Risiko-Gebiete abraten.
- Alle Mitarbeiter dazu aufzufordern, dem Arbeitgeber mitzuteilen, ob sie innerhalb der letzten 14 Tage mit infizierten Personen, oder mit Personen die unter dem Verdacht der Virusinfektion stehen, Kontakt hatten oder sich entgegen den Warnungen in einer gefährdeten Region aufgehalten haben.

Nutzen Sie die bekannten Sozialen Medien als unkomplizierte Plattform zur Aufklärung und Information.

### 2.2 Organisatorische Maßnahmen

- Planung von Heimarbeitsplätzen und digitaler Kommunikation ohne persönlichen Kontakt
- Planung von „sicheren“ Zonen im Unternehmen zur Trennung von Infizierten und nichtinfizierten Mitarbeitern
- Maßnahmen zur Erkennung von Erkrankten und Maßnahmen zum Schutz der anderen Mitarbeiter
- Sofortige Freistellung von Arbeitnehmern mit entsprechenden Symptomen.

### 2.3 Hygienemaßnahmen

- Mitarbeiter zum häufigen, gründlichen Händewaschen animieren.
- Desinfektionsmittel in Toiletten und Büro-/Arbeitsräumen bereitstellen.
- Desinfektionspläne von Geräten, sowie Einrichtungs- und Gebrauchsgegenständen erstellen.
- Nies-Etikette beschreiben, Niesen in die Armbeuge.
- Abstandsregeln für Arbeitsplätze und Kundenkontakte, ca. 2 Meter
- Gesprächszeiten, vis-a-vis Gesprächen über 15 Minuten untersagen
- Körperliche Kontakte z.B. Handschlag untersagen



---

Aus Gründen der Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitern und Kunden ist zu empfehlen: Stellen Sie umgehend Hygieneregeln in allen Laden- und Geschäftsräumen deutlich sichtbar auf. Bei Verstößen machen Sie geg. unmissverständlich von Ihrem Hausrecht Gebrauch.

---

Weitere Informationen und sehr gut Hygienetipps gibt es hier:

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus-sars-cov-2.html>

## 2.4 Pandemieplan

Grundsätzlich ist eine Pandemieplanung freiwillig und den Unternehmen überlassen. Viele Unternehmen haben jedoch Pandemiepläne, die Handlungsempfehlungen geben und häufig auch die Vorgehensweise bei Dienstreisen regeln. Weitere Informationen zu Pandemieplänen gibt es hier:

[PDF: 10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung](#)

## 2.5 Betriebsschließung

Wenn wegen des Coronavirus geschlossen werden muss, ist ein „Zwangsurlaub“ gegen den Willen der Beschäftigten grundsätzlich nicht zulässig. Aus einem Arbeitsvertrag entsteht ein Anspruch auf Beschäftigung. Das wirtschaftliche Risiko einer rentablen Arbeitsauslastung liegt ausschließlich beim Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber darf im Falle einer Betriebsschließung auch keine Betriebsferien anordnen. Bei der Urlaubsgewährung sind immer die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Auch eine Pandemie fällt unter das allgemeine Betriebsrisiko und stellt keine dringende betriebliche Notwendigkeit dar – wie z.B. eine notwendige Renovierung – welche bei der Urlaubsbestimmung die Interessen der Mitarbeiter überwiegen würde.

Wenn es in der Folge von Covid-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen kommen sollte – und davon ist auszugehen – und der Arbeitgeber den Geschäftsbetrieb vorübergehend einstellen muss, dann behalten die Arbeitnehmer ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.

Im Falle einer behördlichen Betriebsschließung kann ein Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz entstehen.

Sofern keine arbeitsvertraglichen Vereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen entgegenstehen, kann der Arbeitgeber jedoch den Abbau aufgelaufener Überstunden kurzfristig anordnen. Der Abbau von Überstunden durch Freizeit unterscheidet sich im Krankheitsfall erheblich vom Urlaub. Wird der Arbeitnehmer im Freizeitausgleich krank, werden die entsprechenden Krankheitstage nicht wie im Urlaub wieder gutgeschrieben.

## 2.6 Quarantäne

Nach dem Infektionsschutzgesetz können die Gesundheitsbehörden zur Bekämpfung von Infektionskrankheiten, Personen unter Beobachtung oder gar Quarantäne zu stellen. Ist die betroffene Person Arbeitnehmer und tatsächlich erkrankt, gilt die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Für nicht Erkrankte sieht das Infektionsschutzgesetz einen Entschädigungsanspruch in Höhe des Verdienstausfalles (Nettoentgelt) vor. D.h. der Arbeitgeber muss weiter entlohnen, hat allerdings einen Anspruch auf Erstattung beim zuständigen Gesundheitsamt. Die Entschädigung ist binnen drei Monaten beim zuständigen Gesundheitsamt zu beantragen.

---

Der Anspruch auf Entschädigung besteht nur, wenn die zuständige Gesundheitsbehörde das Tätigkeitsverbot bzw. die Quarantäne anordnet. Aufgrund der Fürsorgepflicht und zur Anspruchssicherung gilt: Jeden Infektionsfall und auch jeden begründeten Verdachtsfall sofort melden!

---

## 2.7 Corona-Verdacht

Bei Corona-Verdacht:

- Den betroffenen Mitarbeiter sofort freistellen und in einem separaten Raum isolieren.
- Sofort die zuständige Gesundheitsbehörde informieren und einen Covid-19-Test fordern.
- Den sicheren und separaten Transport vom Arbeitsplatz zum Covid-19-Test veranlassen oder organisieren.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfragen, die zur Verdachtsperson Kontakt hatten und diese ebenfalls als Corona-Verdachtsfall behandeln.
- Sofort Maßnahmen zum Schutz aller anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergreifen. Der Kontakt zu Corona-Verdachtsfällen muss unbedingt unterbunden werden.

---

Bedenken Sie, dass Schadensersatzansprüche von Kunden im Verzugsfall oder auch im Annahmeverzug gegenüber Lieferanten geg. auch auf fahrlässiges bzw. grob fahrlässiges Verhalten im Umgang mit Infektionsrisiken zurückgehen können. Handeln Sie im Umgang mit der Corona-Pandemie entschlossen!

---