

Orientierungshilfe für Arbeitgeber bei Verdacht auf Corona-Virus im Betrieb

Derzeit bestehen für Arbeitgeber viele offene Fragen, wie mit dem Corona-Virus aus arbeitsrechtlicher Sicht umzugehen ist. Diese Orientierungshilfe stellt keine Handlungsempfehlung dar und ersetzt keine konkrete Rechtsberatung. Wir bitten zu beachten, dass aufgrund der derzeitigen rasanten Entwicklungen unsere Orientierungshilfe bereits in Kürze wieder überholt sein kann.

Was ist zu beachten?

1. Muss man Präventivmaßnahmen im Betrieb ergreifen?

Solange Sie in Ihrem Betrieb keinen Fall eines infizierten Mitarbeiters haben, ist das Arbeitsverhältnis unverändert fortzuführen. Sie müssen Ihre Mitarbeiter nicht vorsorglich nach Hause schicken. Ihre Mitarbeiter haben ihrer vertraglichen Leistungspflicht nachzukommen.

2. Sollten Vorsichtsmaßnahmen im Betrieb ergriffen werden?

Ihre Mitarbeiter sollten über aktuelle Entwicklungen und die Symptome der Infektion aufgeklärt werden. Darüber hinaus sind Mitarbeiter anzuhalten, dem Arbeitgeber mitzuteilen, ob sie in den vergangenen Wochen Kontakt zu einer infizierten Person hatten oder in Risikogebieten waren. Dienstreisen in sogenannte Risikogebiete sollten nicht angeordnet bzw. Mitarbeitern untersagt werden. Unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete.html sind die aktuellen Risikogebiete abrufbar. Hygienemaßnahmen (z.B. Bereitstellung von Desinfektionsmitteln, Umgang zwischen den Mitarbeitern und mit Kunden) sollten im Betrieb umgesetzt bzw. erweitert werden.

3. Was sollten Sie tun, wenn ein Mitarbeiter Symptome des Corona-Virus zeigt?

Die Infektion mit dem Corona-Virus ist bei dem zuständigen Gesundheitsamt meldepflichtig. Unter <https://tools.rki.de/PLZTool/> finden Sie das für Sie zuständige Gesundheitsamt. Alle weiteren notwendigen Schritte erhalten Sie sodann vom Gesundheitsamt mitgeteilt.

Den betroffenen Mitarbeiter sollten Sie zunächst bezahlt freistellen, bis die Infizierung nachgewiesen wurde. Wurde vom Gesundheitsamt für den infizierten Mitarbeiter ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen oder eine Quarantäne verhängt, so haben Sie als Arbeitgeber den Lohn fortzuzahlen. Sie können unter Umständen eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz verlangen. Alle weiteren Kontaktpersonen innerhalb Ihres Betriebes müssen baldmöglichst identifiziert und sollten ebenfalls vorerst bezahlt freigestellt werden.

Sollte sich ein Mitarbeiter trotz bestehender Symptome weigern von der Arbeit fernzubleiben oder sich untersuchen zu lassen, so gebietet es Ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeber den Mitarbeiter vorerst nicht weiter zu beschäftigen, unabhängig von der bestehenden Meldepflicht.

4. Welche Möglichkeiten haben Sie, um Ihren Betrieb möglichst ungestört aufrecht zu erhalten?

Hierbei ist zwischen einseitigen Anordnungen des Arbeitgebers und einvernehmlichen Änderungen von vereinbarten Arbeitsabläufen mit dem Mitarbeiter zu differenzieren. Einseitige Anordnungen richten sich primär nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und Ihrem Direktionsrecht als Arbeitgeber. Davon unabhängig bietet es sich an, mit dem Einvernehmen Ihrer Mitarbeiter vorübergehende Änderungen vorzunehmen. Denkbar wären hier beispielsweise das Abbauen von Überstunden, eine unbezahlte Freistellung oder eine Tätigkeit im Home-Office.

Wiesbaden, den 26.03.2020
Kanzlei Willitzer Baumann Schwed