

# Corona-Pandemie

## Arbeitsrechtliche Auswirkungen

### Wissenswertes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- LS** Erkrankt ein Arbeitnehmer an dem Corona-Virus, gelten die üblichen Entgeltfortzahlungsregeln wie bei anderen Erkrankungen, d. h. der Arbeitgeber hat in jedem Falle bis zu sechs Wochen Lohnfortzahlung zu leisten.
- LS** Ist der Arbeitnehmer nicht akut erkrankt, sondern befindet sich wegen des Verdachts auf eine mögliche Infektion in Quarantäne, greift die Regelung des § 56 Infektionsschutzgesetz. Diese sieht eine Entschädigung für den Arbeitnehmer in Höhe des Netto-Arbeitsentgelts für die ersten sechs Wochen der Quarantäne vor. Die Entschädigung zahlt der Arbeitgeber aus, bekommt sie aber auf Antrag von den zuständigen Behörden erstattet. Ab der siebten Quarantäne-Woche zahlen die zuständigen Behörden eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes direkt an den Arbeitnehmer.
- LS** Quarantänezeiten aufgrund einer Erkrankung oder wegen des Verdachts einer möglichen Infektion dürfen nicht mit Urlaubsansprüchen verrechnet werden.
- LS** Ist die Quarantäne nur aufgrund eines Infektionsverdachts angeordnet, besteht die Verpflichtung zur Weiterarbeit fort, sofern der Arbeitnehmer über einen Homeoffice-Arbeitsplatz verfügt und die Tätigkeit im Homeoffice arbeitsvertraglich vereinbart ist.



**LS** Im Falle von vorübergehenden Betriebsschließungen ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, weiterhin die vertraglich vereinbarte Vergütung an den Arbeitnehmer zu zahlen. Die Einführung von Kurzarbeit bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers. In Betrieben mit Betriebsrat ist die Einführung von Kurzarbeit nur mit Zustimmung des Betriebsrates möglich. Bei Vorliegen der Voraussetzungen gewährt die Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld auf Antrag des Arbeitgebers. Dieses entspricht der Höhe des Arbeitslosengeldes (ALG 1), kann jedoch vom Arbeitgeber aufgestockt werden.

## Verpflichtungen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers

**LS** Aufgrund der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers hat er für geeignete Hygienemaßnahmen im Betrieb Sorge zu tragen und die Arbeitnehmer auf deren Einhaltung hinzuweisen.

**LS** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass eine Ansteckungsgefahr so weit wie möglich minimiert wird.

**LS** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, schon beim Auftreten von Verdachtsfällen, die Gesundheitsbehörden zu informieren und mit diesen zusammen zu arbeiten.

**LS** Der Arbeitnehmer kann sich in Verdachtsfällen von seinem Hausarzt krankschreiben lassen.

**LS** Vor dem Antritt von Dienstreisen ist ein mögliches Gesundheitsrisiko genau abzuwägen.

## Wissenswertes für den Betriebsrat

Die Corona-Pandemie führt zu einem Rückgang der Wirtschaftsleistung. Geschäfte werden zur Verringerung des Ansteckungsrisikos aufgrund behördlicher Anweisung geschlossen und auch das produzierende Gewerbe fährt aufgrund einer rückgängigen Nachfrage die Produktion zurück. Dies führt zumindest vorübergehend zu einer Verringerung des Arbeitsbedarfs, den eine Vielzahl von Arbeitgebern durch die Anordnung von Kurzarbeit oder Betriebsferien zu überbrücken versuchen.

Zur Bewältigung der Krise wurden die Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeit deutlich erleichtert. Diese können auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) nachgelesen werden.

Für Betriebsräte ist es wichtig, hierzu Folgendes zu wissen:

- LS** Die Einführung von Kurzarbeit in einem Betrieb bedarf der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 I Nr. 3 BetrVG und setzt deshalb den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat voraus.
- LS** Existiert kein Betriebsrat, muss der Arbeitgeber die Kurzarbeit mit jedem einzelnen Arbeitnehmer vereinbaren.
- LS** Liegt eine wirksame Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarungen zur Einführung der Kurzarbeit nicht vor, gerät der Arbeitgeber mit der Entgegennahme der vollen Arbeitsleistung in Annahmeverzug mit der Konsequenz, dass er im Regelfall verpflichtet ist, den vollen Arbeitslohn zu zahlen.
- LS** Gleiches gilt für eine kollektive Anordnung von Betriebsurlaub. Auch diese unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß § 87 I Nr. 5 BetrVG.



STEIGELMANN  
FISCHER WEIDNER  
KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT

**Für weitere Fragen oder andere arbeitsrechtliche Themen stehen Ihnen unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht persönlich als auch telefonsich jederzeit zur Verfügung.**

Mit freundlichen Grüßen

Michael Steigelmann  
Alexander Fischer  
Stephan Weidner

Rechtsanwälte  
Fachanwälte für Arbeitsrecht

**LÖFFLER STEIGELMANN FISCHER WEIDNER**  
**KANZLEI für Arbeitsrecht**

*Wir leben Arbeitsrecht.*