



Dr. Claudia Voggenreiter

### Arbeitsrechtliche Fragestellungen rund um das Corona-Virus

Die Angst vor dem Corona-Virus geht um, da erscheinen rechtliche Fragen eher sekundär. Dennoch sind sie gerade für Unternehmer wichtig. Wir haben uns mit den naheliegenden Fragen beschäftigt und wollen einige Ihrer Fragen bereits jetzt beantworten:

#### 1. Ein Mitarbeiter möchte in ein Land reisen, in welchem gehäuft Corona-Fälle aufgetreten sind. Kann der Arbeitgeber das verbieten?

Grundsätzlich nicht. Gibt es für das Land indes aus diesem Grund eine Reisewarnung, empfehlen wir, dem Arbeitnehmer das schriftlich mitzuteilen. Reist der Arbeitnehmer trotzdem in das gefährdete Gebiet und erkrankt er, kann das dazu führen, dass der Arbeitgeber nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist, denn damit ist er nachweislich gewarnt, was zu einem Verschulden im Sinne des § 616 BGB führen kann.

#### 2. Muss der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung leisten, wenn der Arbeitnehmer an Corona erkrankt?

Grundsätzlich ja. Etwas anderes kann aber dann gelten, wenn der Arbeitnehmer sich in einem Drittland angesteckt hat und das Auswärtige Amt vor Reiseantritt eine Reisewarnung erteilt hat. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung verlieren, wenn sich die Reise als „Verschulden gegen sich selbst“ darstellt. Das wird man bei einer Urlaubsreise wohl annehmen können, wenn die Reisewarnung ausgesprochen wurde, ehe die Reise angetreten worden ist (beachten Sie bitte: Reise- und Sicherheitshinweise des Auswärtigen Amtes reichen dafür nicht aus).

#### 3. Muss der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung oder Lohnzahlung leisten, wenn der Arbeitnehmer einer behördlichen Quarantäne unterliegt?

Der Arbeitgeber muss zahlen, wenn er § 616 BGB arbeitsvertraglich nicht ausgeschlossen hat. Denn der BGH sieht im Fall eines angeordneten beruflichen Tätigkeitsverbots einen vorübergehenden und persönlichen Verhinderungsgrund, der den Arbeitgeber nach § 616 BGB zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (BGH Urteil vom 30.11.1978 – III ZR 43/77 – NJW 1979, 422). Soweit § 616 BGB durch arbeitsvertragliche Vereinbarung ausgeschlossen wurde und der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig ist, kann der Arbeitgeber die Lohnzahlungskosten über § 56 IfSG – Infektionsschutzgesetz ersetzt und ggf. auch von der Behörde einen Vorschuss verlangen, § 56 Abs. 5 S. 1 in Verbindung mit § 56 Abs. 12 IfSG.

&gt;&gt;

### IMPRESSUM

ZENK Rechtsanwälte Partnerschaft mbB | [www.zenk.com](http://www.zenk.com)

Copyright © ZENK Rechtsanwälte. Weiterverbreitung der Inhalte nur unter Angabe der Quelle.

Alle Rechte vorbehalten.

Verantwortlich: Dr. Claudia Voggenreiter ([voggenreiter@zenk.com](mailto:voggenreiter@zenk.com))

#### ZENK | BERLIN

Reinhardtstraße 29  
10117 Berlin  
Tel +49 30 247574-0  
Fax +49 30 2424555  
[berlin@zenk.com](mailto:berlin@zenk.com)

#### ZENK | HAMBURG

Neuer Wall 25 / Schleusenbrücke 1  
20354 Hamburg  
Tel +49 40 22664-0  
Fax +49 40 2201805  
[hamburg@zenk.com](mailto:hamburg@zenk.com)

**4. Wie ist die Rechtslage, wenn die Behörde noch keine Quarantäne bzw. kein Beschäftigungsverbot erteilt hat – kann der Arbeitgeber einen aus einem Infektionsgebiet einreisenden Arbeitnehmer freistellen? Und muss die Freistellung vergütet werden?**

Zum Schutz der Belegschaft ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer freizustellen, er muss dann aber weiterhin Vergütung zahlen. Je nach Vertragslage kann der Arbeitgeber aber möglicherweise ein Tätigwerden im Home-Office anordnen, soweit und solange der Mitarbeiter nicht erkrankt ist.

**5. Was ist, wenn sich ein Großteil der Belegschaft ansteckt oder vorsorglich unter behördlicher Quarantäne steht?**

Sofern eine Aufrechterhaltung des Normalbetriebs mit den verbliebenen Arbeitnehmern wirtschaftlich unzumutbar ist, kann der Arbeitgeber – bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen – Kurzarbeit anordnen, um die Personalkosten zu reduzieren und damit die wirtschaftlichen Folgen für den Betrieb abzumildern. Denkbar ist aber auch die Anordnung von Überstunden für die im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmer.

Sollten bei Ihnen arbeitsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit dem Corona-Virus entstehen, zögern Sie nicht uns anzusprechen. Wir helfen gerne.

Ihr ZENK Team Arbeitsrecht

DR. MARKUS KELBER • [kelber@zenk.com](mailto:kelber@zenk.com)

DR. ROLF ZEIBIG • [zeissig@zenk.com](mailto:zeissig@zenk.com)

DR. MARKUS PANDER • [pander@zenk.com](mailto:pander@zenk.com)

DR. CLAUDIA VOGGENREITER • [voggenreiter@zenk.com](mailto:voggenreiter@zenk.com)

ISABELL NEUMANN • [neumann@zenk.com](mailto:neumann@zenk.com)

#### IMPRESSUM

ZENK Rechtsanwälte Partnerschaft mbB | [www.zenk.com](http://www.zenk.com)

Copyright © ZENK Rechtsanwälte. Weiterverbreitung der Inhalte nur unter Angabe der Quelle.

Alle Rechte vorbehalten.

Verantwortlich: Dr. Claudia Voggenreiter ([voggenreiter@zenk.com](mailto:voggenreiter@zenk.com))

#### ZENK | BERLIN

Reinhardtstraße 29  
10117 Berlin  
Tel +49 30 247574-0  
Fax +49 30 2424555  
[berlin@zenk.com](mailto:berlin@zenk.com)

#### ZENK | HAMBURG

Neuer Wall 25 / Schleusenbrücke 1  
20354 Hamburg  
Tel +49 40 22664-0  
Fax +49 40 2201805  
[hamburg@zenk.com](mailto:hamburg@zenk.com)