

Ausgabe 3/2020 vom 3. März 2020

## Arbeitsrechtliche Folgen einer Corona Erkrankung oder Quarantäne

Das Coronavirus breitet sich aus und Bundesgesundheitsminister Jens Spahn spricht bereits von einer Epidemie. Die Ausbreitung einer Krankheit im Rahmen einer Pandemie oder Epidemie hat für die Bevölkerung weitreichende Folgen, bis hin zu einem Arbeitsausfall in Betrieben. Der bpa Arbeitgeberverband möchte auf die arbeitsrechtlichen Folgen hinweisen und einen kurzen Leitfaden geben. Für weiterführende Informationen verweisen wir auf das **Schreiben der BDA vom 2. März 2020**, welches diesem Newsticker beigelegt ist.

### Konkrete Ansteckung

Soweit ein Arbeitnehmer sich mit dem Virus angesteckt hat, ist er aufgrund der Ansteckungsgefahr und den auftretenden Symptomen nicht arbeitsfähig. Wenn er die Ansteckung nicht verschuldet hat, muss der Arbeitgeber gem. § 3 EFZG **Entgeltfortzahlung bis zu 6 Wochen** leisten. Danach erhält er Krankengeld durch die Krankenkasse nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Ein Verschulden des Arbeitnehmers, welches zur Befreiung von der Entgeltfortzahlung führen würde, liegt in der Praxis fast nie vor. Die lange Inkubationszeit des Virus ohne konkrete Symptome macht es für jeden schwer abzuschätzen, wie er sich vor der Infektion schützen kann. Auch Auslandsaufenthalte führen nicht automatisch zu einem **Verschulden**. Erst der absichtliche Besuch von Quarantänezonen würde ein Verschulden des Arbeitnehmers möglich machen. Dieser Umstand ist jedoch in der Regel unzutreffend.

### Quarantäne des Arbeitnehmers

Gem. § 31 Infektionsschutzgesetz (IfSG) kann jeder durch **behördliche Anordnung** unter Quarantäne gestellt und somit von seiner Arbeitsleistung abgehalten werden.

In diesem Fall liegt eine **vorübergehende Verhinderung gem. § 616 BGB** vor. Laut Rechtsprechung muss dann bis zu 6 Wochen weiter das Entgelt bezahlt werden. Jedoch kann der § 616 BGB auch vertraglich abbedungen – also für unwirksam erklärt – werden. Dazu reicht eine einfache Klausel in den Bestimmungen des Arbeitsvertrages aus.

Soweit das der Fall ist, greift der **Entschädigungsanspruch des § 56 Abs. 2 und 5 IfSG**. Bis zu 6 Wochen erhält er den vollen Verdienstausschlag durch den Arbeitgeber ersetzt. Der Arbeitnehmer bekommt ab der siebten Woche nur noch den Verdienstausschlag in Höhe des gesetzlichen Krankengeldes – aber auch vom Arbeitgeber – ersetzt.

Der Arbeitgeber kann sich von der zuständigen Behörde diese Ausgaben mit einer Frist von drei Monaten erstatten lassen. Er bleibt also nicht auf seinen Kosten sitzen. Darüber hinaus kann er gem. § 56 Abs. 12 IfSG bei der Behörde einen Vorschuss beantragen, der die voraussichtliche Entschädigungshöhe umfasst.

Anders als bei der Erkrankung erhält der Arbeitnehmer keine Entgeltfortzahlung, weil er nicht durch eine Erkrankung von seiner Arbeitsleistung abgehalten wird, sondern per behördlicher Anordnung.

Soweit Sie weitergehende Fragen haben, wenden Sie sich gerne an uns.

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstr. 147  
10117 Berlin  
[presse@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)



Diese E-Mail wurde an {{ contact.EMAIL }} versandt.  
Sie haben diese E-Mail erhalten, weil Sie sich auf bpa Arbeitgeberverband e.V.  
angemeldet haben.

[Abmelden](#)

Gesendet von

 sendinblue

© 2018 bpa Arbeitgeberverband e.V.