

Die **Pflicht zur Arbeitsleistung** wird grundsätzlich von einer Pandemie nicht berührt. Beschäftigte sind weiterhin verpflichtet, die ihnen übertragenen Aufgaben zu erfüllen, so wie den Anordnungen der Arbeitgeber zu folgen.

Standen Beschäftigte in räumlicher Nähe zu infizierten Personen, gelten sie als „Kontaktpersonen“ und sie trifft eine arbeitsvertragliche **Hinweispflicht**. „Kontaktpersonen“ sind Personen mit Kontakt zu einem bestätigten Infektions-Fall. Grundsätzlich ist es Privatsache der Beschäftigten, ob Sie sich in einer gefährdeten Region aufgehalten haben oder ob sie in Kontakt mit infizierten Personen standen. Auch wenn grundsätzlich keine Auskunftspflicht besteht, sollten Sie Ihre Beschäftigten danach fragen.

Bei **arbeitgeberseitiger Freistellung** aufgrund des Verdachtes einer Infektion besteht das Risiko Lohnfortzahlung ohne Erstattung zahlen zu müssen.

Bei unverschuldeter **Arbeitsunfähigkeit** der Beschäftigten infolge der Viruserkrankung gilt die übliche Entgeltfortzahlungspflicht bei Krankheit.

Zuständige **Behörden** können im Falle einer Pandemie diverse **Maßnahmen** treffen. Insbesondere ein Berufsverbot oder eine Quarantäne verhängen. In diesen Fällen zahlen die Arbeitgeber den Lohn 6 Wochen lang weiter, können diesen jedoch innerhalb einer Frist von 3 Wochen nach Beendigung des Berufsverbots oder der Quarantäne von der zuständigen Behörde als Entschädigung fordern.

Sollte aufgrund zahlreicher Erkrankungen der Betrieb nicht aufrechterhalten werden kön-

nen, tragen die Arbeitgeber das **Betriebsrisiko**. Um das Risiko zu verringern, dürfen Arbeitgeber Kurzarbeit oder Überstunden anordnen. Nähere Informationen zu Kurzarbeit erhalten Sie von den örtlichen Arbeitsagenturen. (<https://ogy.de/kurzarb>)

Sobald der Verdacht einer Ansteckung besteht oder Beschäftigte tatsächlich am Virus erkrankt sind, dürfen Arbeitgeber aufgrund ihrer Fürsorgepflicht und zum Schutz der übrigen Beschäftigten die Virenerkrankung offenlegen. Bei einer tatsächlichen Infektion bestehen grundsätzlich keine **datenschutzrechtlichen** Bedenken.

Der **Arbeitgeber** ist gesetzlich verpflichtet, **erforderliche Maßnahmen** unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit gewährleisten und ihm möglich und zumutbar sind. Beschäftigte sind ebenfalls gesetzlich verpflichtet, jede erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und dessen arbeitsschutzrechtlichen Weisungen nachzukommen.

Um auf eine Pandemie vorbereitet zu sein, kann ein „Pandemieplan“ aufgestellt werden. (<https://ogy.de/pandemieplan>)

Vertiefte Informationen zu arbeitsrechtlichen Auswirkungen einer Pandemie erhalten Sie auf dem Hinweisblatt der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (<https://ogy.de/bda>), auf der Webseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (<https://ogy.de/coronaarbr>) sowie der Webseite des Handelsverbandes Deutschland (<https://ogy.de/hde>).