



# Arbeitsrechtliche Zusammenhänge der verlaufenden Coronavirus-Epidemie (Beschäftigungskontext)

Im Zusammenhang mit der anhaltenden globalen Epidemie Coronavirus COVID-19 möchten wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten arbeitsbedingten Folgen des aktuellen Notfalls geben.

Zunächst möchten wir Sie auf die Verordnung des Gesundheitsministeriums vom 7. März aufmerksam machen, mit der das Ministerium angeordnet hat - **für alle Personen**, die vorübergehend oder dauerhaft in der Tschechischen Republik wohnen, **und die im Zeitraum ab 7. März 2020 von ihrem Aufenthalt aus Italien zurückkehren, dass sie nach ihrer Rückkehr ihren Allgemeinarzt darüber benachrichtigen, der dann über eine 14-tägige Quarantäneanordnung für diese Personen entscheidet**. Diese Verpflichtung gilt jedoch nicht z.B. für Frachtverkehrsfahrer oder Passagierflugzeugpiloten.

Ebenso müssen sich Personen, die von der zuständigen Hygienebehörde darüber informiert wurden, dass sie mit einem Patienten in Kontakt gekommen sind, bei dem eine Coronavirus-Infektion bestätigt wurde, der Quarantäneanordnung unterwerfen. Die für den Schutz der öffentlichen Gesundheit zuständige Behörde ist verpflichtet, den Arbeitgeber auf Antrag über die Dauer und Beendigung der Quarantäne zu informieren. Die angeordnete Quarantäne stellt ein **Hindernis für Arbeit seitens des Arbeitnehmers** dar, wobei der Arbeitgeber verpflichtet

ist, dem Arbeitnehmer **während der Quarantänedauer eine Freizeitausgleichszeit zu gewähren. Während der ersten 14 Kalendertage der Quarantänezeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Lohnschädigung vom Arbeitgeber in Höhe von 60% des reduzierten Durchschnittsverdienstes**. Bei einer Quarantäne von mehr als 14 Kalendertagen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankenversicherungsleistungen. Wenn die Art der Arbeit es zulässt, **können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auch eine zu Hause ausübende Arbeit (sog. homeoffice) vereinbaren**. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf volle Lohnhöhe, d.h. nicht auf eine Lohnschädigung bzw. Krankenversicherungsleistungen. Gleichzeitig kann der Arbeitgeber **dem Arbeitnehmer nicht befehlen**, während der Quarantänezeit **Urlaub zu nehmen**, ein bereits begonnener Urlaub wird jedoch durch die Quarantäneanordnung nicht unterbrochen. Ein ähnliches Verfahren gilt auch, wenn der Mitarbeiter im Ausland oder auf einer bereits begonnenen Geschäftsreise unter Quarantäne gestellt wird.

Bei **anderen Arbeitnehmern, die nicht unter Quarantäne gestellt wurden**, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbaren (um die weitere Ausbreitung und Übertragung der Krankheit zu verhindern), beispielsweise von zu Hause aus zu arbeiten, einen Zeit-/Schichtplan zu ändern, Urlaub zu nehmen oder Freizeit ohne Lohnersatz zu nehmen. Wenn zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber keine Vereinbarung erfolgt und wenn sich der Arbeitgeber trotzdem weigert, dem



**Roman Burnus**

Head of Global Mobility Services  
+420 296 152 111

[roman.burnus@cz.gt.com](mailto:roman.burnus@cz.gt.com)

Arbeitnehmer Arbeit zuzuweisen, wegen Bedenken hinsichtlich der Gesundheit anderer Arbeitnehmer, ist dies ein Hindernis für die Arbeit seitens des Arbeitgebers, für das der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Lohnschädigung in Höhe des Durchschnittsverdienstes hat.

Bitte beachten Sie, dass aufgrund der Entwicklung in den letzten Tagen, Änderungen bezüglich der oben genannten Informationen - in Bezug auf weitere notwendige Sofortmaßnahmen - nicht ausgeschlossen werden können. Wir werden Sie weiterhin über etwaige Änderungen im Zusammenhang mit der aktuellen Entwicklung informieren.