

Corona-Virus und Arbeitnehmer - wie reagiert man richtig

Situation 1 – das Kind ist erkrankt

Hier greift § 616 BGB bzw. § 45 SGB V. Der Arbeitnehmer hat im Fall von § 616 BGB Anspruch auf bezahlte Freistellung im angemessenen Rahmen gegenüber dem Arbeitgeber.

Ist § 616 BGB ausgeschlossen hat der Arbeitnehmer in jedem Fall gemäß § 45 SGB V Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber und auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse für max. 10 Tage pro Kind bei Verheirateten (20 Tage pro Kind bei Alleinerziehenden) jedoch maximal 25 (50) Tage pro Kalenderjahr insgesamt, wenn:

- a. Versicherung in gesetzlicher KV
- b. Kind ist 12 Jahre oder jünger
- c. Es gibt niemandem im Haushalt, der sich um Kind kümmern kann (Großeltern, Au-pair)
- d. Nachweis per ärztlichem Attest

Nach Ausnutzung vorgenannter Grenzen ist das Fernbleiben von der Arbeit Abmahnungs- und Kündigungsgrund. In jedem Fall muss die abwesende Zeit nicht vergütet werden.

Situation 2 – das Kind kann nicht in die Krippe/Kita/Schule wegen Schließung

§ 616 BGB gilt auch hier (bezahlte Freistellung im angemessenen Rahmen) - § 45 SGB V jedoch nicht.

Ist § 616 BGB per AV ausgeschlossen, gilt rechtlich ohne Arbeit kein Lohn (s.o.).

Sinnvoll ist es eine gemeinsame Lösung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu finden, z.B. Überstunden abbauen, Homeoffice, (unbezahlten) Urlaub nehmen.

Situation 3 – der Arbeitnehmer ist erkrankt

Entgeltfortzahlung für 6 Wochen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Danach erhält der Arbeitnehmer Krankengeld.

Situation 4 – der Arbeitnehmer meidet den Weg ins Büro

Der Arbeitnehmer trägt das Wegerisiko – hier gilt also keine Arbeit kein Lohn. Der Entgeltanspruch entfällt.

Situation 5 – der Arbeitgeber schickt den Arbeitnehmer aus Präventionsgründen nach Hause
Arbeitnehmer hat weiterhin Anspruch auf Entgelt, da er Arbeitsleistung anbietet und Arbeitgeber in Verzug gerät. Der Arbeitgeber erhält **keinen Ersatz** von staatlicher Stelle.

Sinnvoll ist es eine gemeinsame Lösung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu finden, z.B. Überstunden abbauen, Homeoffice, Urlaub nehmen. Nicht möglich ist es Betriebsurlaub zu verordnen.

Situation 6 – der Arbeitnehmer wird von der Gesundheitsbehörde unter Quarantäne gestellt wegen Ansteckungsgefahr (derzeit 2 Wochen)

Arbeitnehmer erhält für 6 Wochen weiterhin Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber. Der Arbeitgeber erhält gemäß § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz staatliche Entschädigung soweit er diese beantragt. Der Arbeitgeber fungiert hier als Auszahlungsstelle für die staatlichen Entgeltfortzahlungsleistungen

Situation 7 – der Arbeitnehmer ist im Homeoffice

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer gegen dessen Willen nicht ins Homeoffice schicken, es sei denn es ist im Arbeitsvertrag / Tarifvertrag / Betriebsvereinbarung gedeckt, da es kein dahingehendes Direktionsrecht des Arbeitgebers ist.

Bei einer entsprechenden Einigung kann der Arbeitnehmer im Homeoffice normal weiterarbeiten und hat dieselben Rechte und Pflichten wie im Büro vor Ort. Der Arbeitgeber muss nur dafür Sorge tragen, dass die tatsächlichen Gegebenheiten (Laptop, Telefon etc.) für die Arbeit im Homeoffice vorliegen. Evtl. Aufwendungsersatz, wenn Homeoffice auf Bestreben des Arbeitgebers eingerichtet wird.

Das Arbeiten im Homeoffice kann jederzeit wieder rückgängig gemacht werden (kein Anspruch auf Homeoffice, außer es ist ausdrücklich auf Dauer vereinbart).

Situation 8 – Selbstständige

Werden Selbstständige unter behördlich verordnete Quarantäne gestellt erhalten sie gemäß § 56 IfSG ebenfalls eine Entschädigungszahlung in Höhe eines Zwölftel des Arbeitseinkommens des letzten Jahres vor der Quarantäne. Zudem erhalten Selbstständige, die einen Betrieb oder eine Praxis haben von der zuständigen Behörde gem. § 56 Absatz 4 IfSG Ersatz für die während der Quarantäne weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

Ansonsten gelten die normalen Regelungen für Selbstständige.

Situation 9 – der Arbeitgeber will wissen wie es mir geht / Fiebertest / ärztliche Untersuchung

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet bei erkennbaren Risiken eine mögliche Ansteckung durch zurückkehrende oder symptomatische Arbeitnehmer Maßnahmen zu ergreifen (Fürsorgepflicht).

Den Arbeitnehmer trifft eine arbeitsvertragliche Hinweispflicht, wenn er in räumlicher Nähe zu einer infizierten Person stand. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer grundsätzlich dazu befragen, ob er aus einem Risikogebiet zurückkehrt oder Kontakt mit einer infizierten Person hatte (normalerweise Negativauskunft).

Die Anordnung einer ärztlichen Untersuchung oder eines Fiebertests ist nur möglich, wenn ein berechtigtes Arbeitgeberinteresse vorliegt, dass das Selbstbestimmungsrecht und die körperliche Unversehrtheit des Mitarbeiters überwiegen – davon kann grundsätzlich ausgegangen werden, wenn der Arbeitnehmer besonderen Ansteckungsrisiken ausgesetzt war und Erkältungssymptomatik zeigt.

Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht dazu verpflichtet die Art der Erkrankung mitzuteilen. Bei hochansteckenden oder gefährlichen Krankheiten kann aus der allgemeinen arbeitsrechtlichen Treupflicht jedoch eine Ausnahme hierzu hergeleitet werden.

Situation 10 – Dienstreise ins Ausland

Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber im Zuge seines Weisungsrechts Dienstreisen anordnen. Seinem Weisungsrecht darf der Arbeitgeber jedoch nur nach billigem Ermessen nachkommen – er muss also sowohl seine Interessen als auch die seines Mitarbeiters berücksichtigen. Reisen in Länder, von denen das Auswärtige Amt abrät, entsprechen wohl nicht dem billigen Ermessen und müssen daher nicht angetreten werden.

Situation 11 – Kurzarbeit

Es gelten die gleichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit wie bisher. Lieferengpässe, die im Zusammenhang mit dem Corona-Virus entstehen oder behördliche Betriebsschließungen mit der Folge, dass die Betriebe ihre Produktion einschränken oder einstellen müssen, können zu einem Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten führen.

Betriebe, die Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergelds vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall.

Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Kurzarbeitergeld wird in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld bezahlt und beträgt 67 bzw. 60 Prozent der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschaliertem Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass es sich bei vorgenannten Ausführungen lediglich um ein kleines „Einmaleins“ im Umgang mit dem Corona-Virus handelt, das eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann.

Sollten Sie in dieser Beziehung Fragen haben, wenden Sie sich gerne unter der Rufnummer 0821 – 50 30 10 oder der E-Mail-Adresse info@ott-partner.de an unsere Rechtsanwälte.

Wir verweisen auch auf die ausgezeichneten Artikel der IHK Schwaben und der Stadt Augsburg:

<https://www.schwaben.ihk.de/produktmarken/beratung-und-dienstleistung/international/laender-maerkte/asien/china/coronavirus-was-muessen-unternehmer-bei-dienstreisen-beachten--4687132#titleInText0>

<https://www.schwaben.ihk.de/produktmarken/beratung-und-dienstleistung/coronavirus3-4711988>

<https://www.augsburg.de/umwelt-soziales/gesundheit/coronavirus/infos-fuer-unternehmen>