



Mandanten-Information:

Das Wichtigste zum Corona-Virus aus arbeitsrechtlicher Sicht

Inhaltsverzeichnis:

1. Einführung	2
2. Wer zahlt das Gehalt von Arbeitnehmern in Quarantäne?.....	2
3. Rechtfertigt der Corona-Virus die Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes?	2
4. Dürfen Arbeitnehmer wegen Ansteckungsgefahr zu Hause bleiben?	3
5. Werden Quarantäne-Tage mit dem Jahresurlaub verrechnet?	3
6. Mobile Arbeit und Homeoffice in der Quarantäne?	3
7. Welche Vorkehrungen sind von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen?	3
8. Kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein bestimmtes Verhalten im Privatleben vorschreiben, um das Infektionsrisiko zu verringern?	4
9. Kann der Arbeitnehmer zu Hause bleiben, wenn das eigene Kind erkrankt oder Kita und Schulen geschlossen bleiben?	4

1. Einführung

Das Corona-Virus ist weltweit aktuell das bestimmende wirtschaftliche Thema. Sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite herrscht Verunsicherung angesichts des richtigen Umgangs mit dem Virus. Diese Unsicherheit betrifft vor allem auch arbeitsrechtliche Fragestellungen. Mit dieser Mandanteninformation liefern wir einen Überblick über wesentliche arbeitsrechtliche Einzelaspekte.

2. Wer zahlt das Gehalt von Arbeitnehmern in Quarantäne?

Zur Eindämmung des Corona-Virus ordnen die zuständigen Behörden gegenwärtig Quarantäne sowohl für akut erkrankte als auch für lediglich potentiell infizierte Personen an. In welche Kategorie der betroffene Arbeitnehmer fällt, entscheidet darüber, in welcher Form er weiterhin sein Gehalt bezieht:

- Ist er durch die Infizierung mit dem Corona-Virus arbeitsunfähig erkrankt, erhält er nach den üblichen Regelungen Entgeltfortzahlung. Die angeordnete Quarantäne-Maßnahme ändert hieran nichts.
- Ist er nicht akut erkrankt, sondern befindet sich wegen des Verdachts auf eine mögliche Infektion in Quarantäne, greift die Regelung in § 56 Infektionsschutzgesetz. Diese sieht eine Entschädigung für den Arbeitnehmer in Höhe des Netto-Arbeitsentgelts für die ersten sechs Wochen der Quarantäne vor. Die Entschädigung zahlt der Arbeitgeber aus, bekommt sie aber auf Antrag von den zuständigen Behörden (in NRW: Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe) erstattet. Ab der siebten Quarantäne-Woche zahlen die zuständigen Behörden eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes direkt an den Arbeitnehmer.

3. Rechtfertigt der Corona-Virus die Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes?

Das Corona-Virus kann durch Lieferengpässe oder Schutzmaßnahmen bei Betrieben kurzfristig erhebliche Arbeitsausfälle verursachen. Für derartigen Arbeits- und Verdienstausfall ist ein Ausgleich mit Hilfe des Kurzarbeitergeldes möglich.

Im Hinblick auf die Corona-Situation werden kurzfristig Sonderregeln zum Bezug von Kurzarbeitergeld erlassen. Dabei sollen die Voraussetzungen des Kurzarbeitergeldes abgesenkt werden und nur noch eine Betroffenheit von 10 % der Beschäftigten erfordern. Zugleich sollen nunmehr auch die Sozialbeiträge von der Bundesagentur übernommen und der Leistungszeitraum auf 24 Monate ausgedehnt werden. Auch Leiharbeiter sollen zukünftig erfasst sein. Derzeit durchlaufen diese geplanten Maßnahmen ein beschleunigtes gesetzgeberisches Verfahren und sollen ab April wirksam werden.

Aktuell handeln die Arbeitsagenturen auf Basis der bestehenden Gesetzeslage.

4. Dürfen Arbeitnehmer wegen Ansteckungsgefahr zu Hause bleiben?

Arbeitnehmer dürfen aus Sorge vor einer Infektion mit dem Corona-Virus nicht einfach zu Hause bleiben. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich rechtlich dazu verpflichtet, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Kommt er seiner Arbeitspflicht nicht oder nicht korrekt nach, kann dies im Einzelfall mittels Abmahnung oder gar verhaltensbedingte Kündigung geahndet werden. Auch die Vergütung kann einbehalten werden, da der Arbeitnehmer seine vertragliche Leistung nicht erbracht hat. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommt und damit einem erhöhten Ansteckungsrisiko ausgesetzt ist. Das Wegerisiko ist vom Arbeitnehmer zu tragen, so dass dieser sicherstellen muss pünktlich an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen auch wenn öffentliche Verkehrsmittel nicht oder nur eingeschränkt genutzt werden können.

5. Werden Quarantäne-Tage mit dem Jahresurlaub verrechnet?

Quarantäne-Zeiten, die wegen Erkrankung eines Arbeitnehmers angeordnet werden, sind wie alle Tage der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit nicht mit dem Jahresurlaub zu verrechnen.

Ist der Arbeitnehmer nicht akut erkrankt, sondern wegen des Verdachts auf eine mögliche Infektion unter Quarantäne gestellt worden, ist er nicht arbeitsunfähig und weiterhin zur Arbeit verpflichtet. Erbringt er seine Arbeit von zu Hause bzw. von dem Ort der Quarantäne aus, erhält er unverändert sein Entgelt vom Arbeitgeber. Ist ihm das nicht möglich, erhält er eine Entschädigung in Höhe seines bisherigen Nettogehalts. Eine automatische Verrechnung mit seinem Jahresurlaub findet nicht statt.

6. Mobile Arbeit und Homeoffice in der Quarantäne?

Findet die Quarantäne-Maßnahme bei dem Arbeitnehmer zu Hause statt und ist ihm dort die Arbeit im Homeoffice möglich, ist er verpflichtet, diese Möglichkeit zu nutzen. Gleiches gilt, wenn ihm die mobile Arbeit an einem anderen Ort der Quarantäne möglich ist. Seine Pflicht zur Arbeit entfällt erst, wenn er durch Erkrankung arbeitsunfähig wird. Etwas anderes gilt natürlich da, wo der Mitarbeiter zur Erledigung der Arbeit zwingend in den Betrieb kommen muss, z. B. weil er an Maschinen arbeitet.

7. Welche Vorkehrungen sind von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen?

Um eine Infektion im Betrieb zu verhindern oder einzudämmen, kommt es auf die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmern an:

- Dienstreisen in Risikogebiete können eine Weisung außerhalb des billigen Ermessens darstellen und sollten vermieden werden.
- Hat sich ein Mitarbeiter infiziert, wird die zuständige Behörde die erforderlichen Maßnahmen, insbesondere Quarantäneanordnungen, ergreifen.
- Die übrigen Mitarbeiter können weiterhin ihrer Arbeit nachgehen. Entscheidet sich der Arbeitgeber dazu, den Betrieb vorsichtshalber vorübergehend zu schließen, ist er zur Lohnfortzahlung verpflichtet.

- Hielt sich ein Arbeitnehmer in einem Risikogebiet auf, darf er nicht aus eigener Entscheidung zur Vorsicht der Arbeit fernbleiben. Dem Arbeitgeber obliegt die Entscheidung, seinen Arbeitnehmer für die Dauer der Inkubationszeit freizustellen oder für ihn, soweit das geht, Homeoffice anzuordnen.

8. Kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein bestimmtes Verhalten im Privatleben vorschreiben, um das Infektionsrisiko zu verringern?

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich nicht über die Sphäre des Arbeitsverhältnisses hinaus in das Privatleben seiner Arbeitnehmer. Der Besuch von beispielsweise Konzerten und Sportevents oder das Reisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln kann er den Arbeitnehmern nicht untersagen. Arbeitnehmer, die privat in ein offiziell bezeichnetes Risikogebiet reisen und damit sehenden Auges eine Ansteckung riskieren, können allerdings ihren Anspruch auf Lohnfortzahlung bei anschließender Erkrankung verlieren. Dieser entfällt nämlich bei Verschulden des Arbeitnehmers.

9. Kann der Arbeitnehmer zu Hause bleiben, wenn das eigene Kind erkrankt oder Kita und Schulen geschlossen bleiben?

Sollte das eigene Kind erkrankt sein, so besteht ein Anspruch auf Freistellung nach den allgemeinen sozialrechtlichen Regelungen. Gesetzlich vorgesehen sind bis zu zehn Tage pro Kind und Elternteil.

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung des Kindes durch Großeltern, anderes Elternteil). Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers bestehen, da die Leistungserfüllung unzumutbar sein dürfte (§ 275 Abs. 3 BGB). D. h. in diesen Fällen wird der Arbeitnehmer von der Pflicht der Leistungserbringung frei; es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

Von der Verpflichtung zur Freistellung von der Arbeit zu unterscheiden ist jedoch die Frage, ob diese Zeiten auch zu vergüten sind. Bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen, wie bspw. der notwendigen Kinderbetreuung, besteht nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ergeben. Zudem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein. Dies wäre im Einzelfall zu prüfen.

Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt.
