

Corona

(Stand 16.03.2020)

Informationen für Arbeitgeber

Arbeitgeber stellt Mitarbeiter frei

Ein solcher Fall ist einfach zu lösen: Die Arbeitnehmer behalten infolge der Freistellung gemäß § 615 BGB ihren Vergütungsanspruch, ohne Arbeitsleistungen erbringen zu müssen (vgl. BAG, Urteil vom 9.7.2008, NZA 2008, 1407, 1409).

Wenn die Möglichkeit von Home Office besteht, kann der Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten.

Der Arbeitnehmer bleibt zu Hause

Denkbar ist, dass Arbeitnehmer zu Hause bleiben, um Infektionsrisiken in den von ihnen genutzten öffentlichen Verkehrsmitteln zu entgehen.

In diesem Fall verlieren sie den Vergütungsanspruch. Üblicherweise tragen Arbeitnehmer das sog. *Wegerisiko*. Können sie – wie z.B. auch im Winter – den Betrieb nicht erreichen, liegt kein Annahmeverzug des Arbeitgebers vor und die Arbeitnehmer verlieren gemäß § 326 Abs. 1 BGB den Entgeltzahlungsanspruch. Gleiches gilt beispielsweise bei einem Smogalarm, wenn sie wegen Verkehrsverbots den Arbeitsplatz nicht erreichen können.

Mitarbeiter ist erkrankt

Hier gelten die normalen Regelungen zur Lohnfortzahlung. Der Mitarbeiter muss sich eine Krankmeldung (bei Corona auch telefonisch beim Arzt möglich) besorgen und diese dem Arbeitgeber vorlegen.

Behördliche Anordnung (Gesundheitsämter)

Wenn durch eine behördliche Anordnung gem. § 31 Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten (IfSG) ein Beschäftigungsverbot erteilt wurde, erhält der Arbeitnehmer für sechs Wochen (danach Krankengeld) weiterhin den Lohn und der Arbeitgeber hat einen Entschädigungsanspruch. Der Arbeitgeber tritt in Vorleistung, ist also Auszahlstelle für den Staat (§ 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG). Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (so § 56 Abs. 5 Satz 2 IfSG). Die Erstattung erfolgt aber nur auf Antrag des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmers, falls der Arbeitgeber nicht in Vorleistung getreten ist (§ 56 Abs. 5 Satz 3 IfSG). Der Antrag muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen.

Vorsorgliche Quarantäne

Wird eine Person hingegen nur vorsorglich unter Quarantäne gestellt, greift das Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten. Betroffene erhalten dann eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes, das auch die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde. Dies erfolgt für den Zeitraum von sechs Wochen (danach Krankengeld). Den Antrag muss der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten stellen.

Kita/Schulschließung

Grundsätzlich ist die Kinderbetreuung Sache des Arbeitnehmers. Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder (es gibt hier keine genaue Altersangabe) eine Betreuung erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z.B. Betreuung durch anderen 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). Das heißt in diesen Fällen wird der Arbeitnehmer von der Pflicht der Leistungserbringung frei; es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen. Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bestehen kann. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB grds. nur für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ergeben. In diesem Falle muss der Arbeitgeber das Gehalt weiterbezahlen und hat keinen Erstattungsanspruch. Dagegen kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein. Nimmt der Arbeitnehmer bezahlten Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt. Der Arbeitnehmer sollte dies im Einzelnen mit dem Arbeitgeber abstimmen.

Arbeitgeber ordnet Kurzarbeit an

dann gelten die normalen Regelungen zur Kurzarbeit.

Link Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

Achtung:

Dies ist eine (nicht abschließende) informelle Zusammenstellung, die keine rechtliche Würdigung darstellt. Sie kann und soll die Beratung durch einen Anwalt nicht ersetzt. Wir übernehmen für die Inhalte keinerlei Haftung. Auch konnten hier nicht etwaige bestehende tarifliche Besonderheiten einzelner Branchen berücksichtigt werden.