

Corona – und kein Ende

Arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten

Vorher nie gehört, heute in aller Munde: §§ 30, 31, 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Nach diesen Vorschriften kann die zuständige Behörde (das Gesundheitsamt) anordnen, dass Personen unverzüglich in Quarantäne abgesandt werden. Die Durchsetzung der Quarantäneanordnung kann mit staatlichem Zwang durchgesetzt werden (§ 30 Abs. 2 Satz 4 IfSG i.V.m. § 428 FamFG).

Nach § 31 IfSG kann das Gesundheitsamt Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen.

Für die Fortzahlung des Gehaltes ist § 56 IfSG einschlägig.

Ist ein Arbeitnehmer während der Quarantäne tatsächlich erkrankt – und krankgeschrieben – hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach Maßgabe des § 3 IfSG.

Wird ein Arbeitnehmer nur vorsorglich in Quarantäne gestellt, ist also weder infiziert noch krankgeschrieben, gilt gem. § 56 Abs. 1 IfSG, dass dem Arbeitnehmer aufgrund der behördlich angeordneten Quarantäne in den ersten 6 Wochen eine Entschädigung in Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs zusteht. Das Nettogehalt wird vom Arbeitgeber gezahlt, dieser erhält den von der Behörde, die die Quarantäne angeordnet hat, Betrag erstattet. Ab der 7. Woche entspricht der Entschädigungsanspruch der Höhe des Krankengeldes.

Mit dem Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite wurde ein neuer Absatz 1a in §56 IfSG eingefügt. Hiernach gilt ab 01.04.2020 befristet bis 31.12.2020, dass ein Lohnausgleich in Höhe von 67 %, maximal jedoch € 2.016 für jeden vollen Monat für Eltern bezahlt wird, die keine anderweitige zumutbare Betreuungsalternative für ihre Kinder unter 12 Jahren haben. Der Anspruch besteht jedoch nicht in den Schulferien und ist auf 6 Wochen beschränkt. Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt.

Auch Selbständige und Freiberufler haben einen Erstattungsanspruch, wobei in diesem Fall das letzte Jahreseinkommen, das dem Finanzamt gemeldet wurde, maßgebend ist.

Müssen Arbeitnehmer während der Quarantäne arbeiten?

Ist der Arbeitnehmer während der Quarantäne nicht infiziert und hat auch die nötigen Arbeitsmittel (Laptop, Handy etc.) zur Verfügung, dann ist er arbeitsrechtlich verpflichtet, zu arbeiten. Dem Arbeitgeber steht in dieser Situation das Direktions- und Weisungsrecht nach § 106 Gewerbeordnung (GewO) zu, wonach er dem Arbeitnehmer auch Arbeiten auferlegen kann, die er innerhalb der Quarantäne erledigen kann. Ist der Arbeitnehmer hingegen tatsächlich infiziert und somit auch krankgeschrieben, so ist er nicht verpflichtet, zu arbeiten.

Dürfen Arbeitnehmer die Arbeit verweigern oder einfach zuhause bleiben?

Rechtlich gesehen gilt als Arbeitsort der Ort, der im Arbeitsvertrag festgelegt wurde. Wer diesem Ort ohne Grund und lediglich aus bloßer Angst fernbleibt, handelt vertragswidrig und riskiert eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung, da es sich um Arbeitsverweigerung handelt.

Das Recht, eine Sonderregelung zu erlauben, besitzt ausschließlich der Arbeitgeber: Nur er legt fest, ob Arbeit im Homeoffice erlaubt ist oder nicht.

Ein Weigerungsrecht des Arbeitnehmers, zum üblichen Ort der Arbeit zu erscheinen, steht diesem allerdings dann zu, wenn für die Arbeitnehmer eine konkrete Infektionsgefahr innerhalb des Betriebes und trotz Aufforderungen, etwa durch Behörden oder dem Betriebsrat zur Beseitigung der Gefahr bzw. zum Ergreifen von Schutzmaßnahmen, seitens des Arbeitgebers nichts getan wird.

Auch das Wegerisiko bleibt beim Arbeitnehmer, d.h., er kann sich nicht auf den Ausfall des öffentlichen Nahverkehrs berufen, wenn er nicht oder nicht pünktlich zur Arbeit erscheint.

Kita oder Schule geschlossen?

Wir wissen: Ist das eigene Kind erkrankt, steht es den Eltern zu, eine „gewisse Zeit“ zuhause zu bleiben und das Kind zu versorgen. Dieser Anspruch ist pro Kind und Elternteil auf jeweils 10 Tage – bei Alleinerziehenden auf 20 Arbeitstage – begrenzt. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf einen Nachweis, der belegt, dass das Kind pflegebedürftig ist.

Ist lediglich die Kita oder die Schule geschlossen, müssen Eltern im Streitfall belegen können, dass ihr Kind nicht allein zuhause bleiben konnte und dass kein anderer die Betreuung übernehmen kann.

Liegen die Voraussetzungen vor, darf der Arbeitnehmer sanktionslos fehlen.

Lohn?

Hinsichtlich des Lohns gilt weiterhin der Grundsatz: Ohne Arbeit keinen Lohn. Wer nicht arbeitet, hat in der Regel auch keinen Lohnanspruch. Ausnahmen ergeben sich aus § 616 BGB – sofern diese Vorschrift im Arbeitsvertrag abgedungen ist, bleibt es beim Lohnanspruch, wenn Sie eine überschaubare Zeit ausfallen und für Ihr Fehlen selbst nichts können (s.o. geschlossene Kita/Schule).

Auf den befristeten Anspruch des Arbeitnehmers auf 67 % des entstandenen Verdienstausfalls, maximal jedoch auf € 2.016 für einen vollen Monat in § 56 Abs. 1a IfSG verwiesen (s.o. Für die Fortzahlung des Gehaltes ist § 56 IfSG einschlägig)

Zwangsurlaub?

Die einseitige Anordnung von (Zwang-)Urlaub durch den Arbeitgeber ist ebenso unzulässig wie die „Selbstbeurlaubung“ durch Arbeitnehmer. Lediglich einen winzigen Lichtschimmer am arbeitsrechtlichen Horizont gibt es: Nach der BAG-Rechtsprechung darf der Arbeitgeber Betriebsferien einseitig festlegen, wenn es mit einer „angemessenen“ Ankündigungsfrist geschieht und max. 2/5 des Jahresurlaubs auf diese Weise verbraucht werden. Gibt es einen Betriebsrat hat dieser allerdings ein zwingendes Mitbestimmungsrecht.

Es gilt aber auch hier: So eine Situation, wie wir sie jetzt gemeinsam durchleben, hat es zuvor noch nicht gegeben, weshalb es keine einschlägige Rechtsprechung geben kann. Sofern nicht durch Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung ausdrücklich ausgeschlossen, halten wir es aber für zulässig, wenn der Arbeitgeber in der jetzigen Situation den Abbau von Überstunden bzw. Alturlaub anordnet.

Betrieb zu. Was nun?

Grundsätzlich gilt, dass das Betriebsrisiko beim Arbeitgeber liegt und er Arbeitnehmer weiterbezahlen muss, wenn der Betrieb wegen des Corona-Virus geschlossen wird. Arbeitgeber können in dieser Situation lediglich Kurzarbeitergeld nach Maßgabe der §§ 95 ff. SGB III beantragen.

Muss ein Arbeitnehmer nach China oder in eine Risikoregion reisen?

Dem Arbeitgeber steht zwar grundsätzlich das Weisungsrecht aus § 106 GewO zur Seite. Allerdings darf er seine Weisungen nur nach „billigem Ermessen“ erteilen. Das bedeutet

übersetzt: Die rechtlichen Interessen des Arbeitnehmers sind zu berücksichtigen und das bedeutet im konkreten Fall, dass Arbeitgeber Arbeitnehmer keinen Gesundheitsrisiken und keinen Gesundheitsgefährdungen aussetzen darf. Bestehen objektiv Gesundheitsgefährdungen, darf der Arbeitnehmer die Weisung des Arbeitgebers verweigern, ohne mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen zu müssen.

Haben Sie fragen hierzu? Schreiben Sie mir eine Mail oder rufen Sie mich an! Gerne auf der Mobilrufnummer: 0151 431 32 403 und angesichts des vorherrschenden Krisenmodus auch außerhalb der üblichen Bürozeiten. Ich bin für Sie da!

Ihre Ansprechpartner:

RA Horst Teichmanis

Telefon: +497621/4099-75 (**DIREKTE DURCHWAHL**)

Telefax: +497621/4099-42

E-Mail: h.teichmanis@bender-harrer.de

Mobil: 0151 – 43 12 14 03

RA Martin Schwind

Telefon: +497621/4099-76

Telefax: +497621/4099-40

E-Mail: m.schwind@bender-harrer.de

Mobil: 0151 – 43 12 14 03