

COVID-19 – Was Arbeitgeber wissen sollten

Dr. Hanns-Uwe Richter, Fachanwalt für Arbeitsrecht
 Dr. Björn Lange, Fachanwalt für Arbeitsrecht
 Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater, Heidelberg und Mannheim
 SCHLATTER Arbeitsrechtlicher Newsletter vom 13.03.2020

„Corona“ wirft auch rechtlich einige Fragen auf: Dürfen Arbeitnehmer zum Schutz vor Ansteckung zu Hause bleiben? Gibt es einen Anspruch auf Heimarbeit? Bayern hat jetzt die Schulschließung und Schließung der Kindertagesstätten angeordnet. In Baden-Württemberg wird heute darüber beraten und entschieden. Auch das hat im Einzelfall Auswirkungen auf die Arbeit mit Mitarbeitern mit Kindern. Dürfen diese Mitarbeiter zu Hause bleiben? Wir fassen nachfolgend kurz die wichtigsten Informationen für Arbeitgeber für den Umgang mit seinen Mitarbeitern in Zeiten von „Corona“ zusammen.

Dürfen Arbeitnehmer zum Selbstschutz vor COVID-19 zu Hause bleiben?

Die aktuelle Situation im Zusammenhang mit der Infizierung von Teilen der Bevölkerung mit COVID-19 setzt das Arbeitsrecht nicht außer Kraft. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich weiterhin verpflichtet ist, seine Leistung vertragsgemäß zu erbringen. Erscheint der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit, ohne dass eine Arbeitsunfähigkeit oder ein anderweitiger anzuerkennender Entschuldigungsgrund vorliegt, stellt dies eine Arbeitsverweigerung dar, die eine Abmahnung des Arbeitnehmers oder gar eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann.

Besteht ein Anspruch auf Arbeiten im Home-Office?

Schweigt sich der Arbeitsvertrag zum Arbeiten in Home-Office aus, hat weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber ohne weiteres einen Anspruch auf ein Arbeiten in Home-Office. Denn dann gilt der im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsort, der im Zweifelsfall der Betrieb des Arbeitgebers ist. Unabhängig hiervon ist es jedoch den Arbeitsvertragsparteien unbenommen, sich einvernehmlich darauf zu verständigen, dass zum Schutz des Arbeitnehmers (vorübergehend) im Home-Office die Arbeitsleistung erbracht wird. Im Falle einer solchen Einigung sollte jedoch nicht versäumt werden, das Home-Office der Berufsgenossenschaft als weitere Betriebsstätte zu melden und die Zustimmung hierzu der Mitbewohner des Arbeitnehmers sowie ggf. des Vermieters einzuholen. Auch sollte der Arbeitgeber bevor er sich mit dem einzelnen Arbeitnehmer auf eine solche Vereinbarung einlässt, bedenken, wie er insoweit in Bezug auf seine

übrigen Arbeitnehmer umzugehen gedenkt (Stichwort: Gleichbehandlungsgrundsatz).

Schweigt sich der Arbeitsvertrag zum Arbeiten in Home-Office aus und haben die Arbeitsvertragsparteien insoweit keine Abrede getroffen und entscheidet der Arbeitnehmer eigenmächtig, fortan in Home-Office zu arbeiten, stellt dies eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers dar, die wiederum den Arbeitgeber zum Ausspruch einer Abmahnung oder gar zum Ausspruch einer Kündigung berechtigen kann.



Besteht ein Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im Fall von häuslicher Quarantäne?

In diesem Zusammenhang ist zu unterscheiden, ob die häusliche Quarantäne behördlich angeordnet worden ist oder ob sich der Arbeitnehmer diese eigenverantwortlich verordnet hat.

a) Wird ein Arbeitnehmer infolge des Verdachts einer Infizierung mit COVID-19 nach Maßgabe der Bestimmungen des Infektionsschutzgesetzes, also aufgrund behördlicher Anordnung in häusliche Quarantäne geschickt und ist er dadurch an der Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit gehindert, erhält er eine Entschädigung in Geld gemäß § 56 IfSG. Diese Entschädigung beläuft sich in den ersten 6 Wochen auf den Verdienstaufschlag des Arbeitnehmers, auf das Netto-Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne häusliche Quarantäne nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bezogen hätte

(§ 56 Abs. 2 Satz 2 IfSG). Dauert die Quarantäne länger als sechs Wochen an, reduziert sich die Entschädigung vom Beginn der siebten Woche an auf die Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 SGB V, soweit der Verdienstausschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt (§ 56 Abs. 2 Satz 3 IfSG). Somit beträgt die Entschädigung ab der siebten Woche 70% des Regelentgelts, maximal aber 90% des Nettoentgelts des Arbeitnehmers für den Entschädigungszeitraum.

Diese Entschädigung ist vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zu leisten. Der Arbeitgeber kann im Nachgang zu derartigen Zahlungen dann die Rückerstattung der an seinen Arbeitnehmer geleisteten Entschädigungszahlungen von der zuständigen Behörde verlangen. Erforderlich hierfür ist jedoch eine entsprechende Antragstellung (§ 56 Abs. 5 IfSG).

Erkrankt der sich in behördlich angeordneter Quarantäne befindliche Arbeitnehmer bzw. stellt sich im Verlauf der Quarantäne heraus, dass der Arbeitnehmer tatsächlich an COVID-19 erkrankt ist, bleibt der Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 56 Abs. 1 IfSG hiervon unberührt. Jedoch ist zu beachten, dass der (eigentlich einschlägige) Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung wegen Krankheit (§ 3 Abs. 1 EFZG) dann auf das entschädigungspflichtige Land übergeht, was im Ergebnis dazu führt, dass in dieser Fall-Konstellation der Arbeitgeber nach Maßgabe des § 3 Abs. 1 EFZG das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers während der Dauer der Quarantäne bzw. Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlen hat.

b) Fährt ein Arbeitnehmer bewusst in ein Risikogebiet, steht fest, dass der Arbeitgeber ihn nach seiner Rückkehr freistellen muss, da der Arbeitnehmer häusliche Quarantäne in Anspruch nehmen muss. In diesem Fall entfällt nach diesseitiger Ausfassung für die Zeit der häuslichen Quarantäne der Vergütungsanspruch des Mitarbeiters.

Darüber hinaus stellt dieses Verhalten eine Arbeitsverweigerung dar, die auch hier eine Abmahnung des Arbeitnehmers oder gar eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann.

Wie ist mit dem Urlaubsantrag eines Arbeitnehmers umzugehen, den dieser stellt, um Risikogebiete (z.B. Italien, China) zu bereisen?

Was Arbeitnehmer in ihrer Freizeit unternehmen, ist zunächst einmal ihre Privatsache. Hier darf der Arbeitgeber grundsätzlich nicht in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingreifen. Daneben ist aber auch zu berücksichtigen, dass Rücksichtnahme- und Schutzpflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht nur den Arbeitgeber treffen, sondern auch den Arbeitnehmer. Wie in jedem Rechtsverhältnis verpflichtet auch das Arbeitsverhältnis den einen Vertragspartner zur Rücksicht auf die Rechte und Rechtsgüter des anderen Vertragspartners. Der Arbeitnehmer ist daher verpflichtet, sich im Arbeitsverhältnis so zu verhalten, dass die Interessen des Arbeitgebers und des Betriebes gewahrt sind. Dazu gehört auch, sich nach Möglichkeit sicherheitsgerecht zu verhalten und im Rahmen seiner Möglichkeiten zur Förderung des allgemeinen (Arbeits-/Gesundheits-) Schutzniveaus im Betrieb beizutragen. Hieraus folgt die Pflicht des Arbeitnehmers, im gegenwärtigen Zeitpunkt nicht in Risikogebiete (z.B. Italien, China) in den Urlaub zu fahren.

Reist der Arbeitnehmer unter Missachtung seiner Rücksichtnahme- und Schutzpflichten in Risikogebiete, kann dies eine Abmahnung des Arbeitnehmers oder gar eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er erkrankt aus seinem Urlaub zurückgekehrt?

Grundsätzlich hat in derartigen Fällen der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 EFZG. Etwas Anderes kann jedoch dann gelten, wenn der Arbeitnehmer unter Missachtung seiner Rücksichtnahme- und Schutzpflichten während seines Urlaubs ein Risikogebiet bereist hat. Denn der Anspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG setzt voraus, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet hat.

Besteht die Möglichkeit im Zusammenhang mit COVID-19 Kurzarbeitergeld (KUG) zu beziehen?

Die Bundesregierung hat hierzu angekündigt, kurzfristige Sonderregeln zum Bezug von KUG im Zusammenhang mit COVID-19 zu erlassen. Die insoweit geplanten Maßnahmen durchlaufen derzeit ein beschleunigtes gesetzgeberisches Verfahren und sollen voraussichtlich ab April wirksam werden. Aber auch auf der Basis der bestehenden Gesetzeslage kann die Gewährung von KUG bereits in Betracht kommen. Voraussetzung hierfür ist, dass ein unabwendbares Ereignis oder wirtschaftliche Gründe dies rechtfertigt. Dies trifft

etwa dann zu, wenn im produzierenden Gewerbe beispielsweise Lieferungen infolge von COVID-19 vorübergehend ausbleiben und die Produktion eingeschränkt werden muss. Ob die weiteren Voraussetzung für die Gewährung von KUG im Einzelfall vorliegen, entscheidet die zuständige Agentur für Arbeit.

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer wegen Schulschließung und Kinderbetreuung nicht zur Arbeit erscheinen kann?

Generell ist die Kinderbetreuung Sache des Arbeitnehmers. Er muss alles daransetzen, zu versuchen, dass die Kinderbetreuung durch Dritte

erfolgen kann. Nur wenn tatsächlich keine andere Betreuung für die Kinder möglich ist, dürfen Eltern sich um ihre Kinder kümmern, statt zu arbeiten. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer für einen gewissen Zeitraum weiterhin die Vergütung. Nach dem Gesetz (§ 616 BGB) besteht der Vergütungsanspruch für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ weiter. Nach der Rechtsprechung bedeutet eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ einen Zeitraum von 3 Tagen bis zu 2 Wochen. Nach Ablauf dieser Zeit entfällt der Vergütungsanspruch. Oftmals ist allerdings die Regelung des § 616 BGB in den Arbeitsverträgen abbedungen, so dass in diesen Fällen kein Vergütungsanspruch besteht.

Ihre Ansprechpartner:



Dr. Hanns-Uwe Richter
Partner / Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Dr. Björn Lange
Partner / Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Kurfürsten-Anlage 59
69115 Heidelberg
Telefon +49.6221.981212
Telefax +49.621.981273
richter@schlatter.law
www.schlatter.law

Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Seckenheimer Landstraße 4
68163 Mannheim
Telefon +49.621.46084745
Telefax +49.621.46084748
lange@schlatter.law
www.schlatter.law

Kurzprofil: Unternehmen, Angestellte, Kommunen, Investoren: Corona fordert alle heraus. SCHLATTER ist als eine der großen Wirtschaftskanzleien in der Metropolregion-Rhein-Neckar natürlich auch – und gerade jetzt – für Sie erreichbar. Fragen Sie uns. Unser Corona-Experten-Team erreichen Sie unter: corona-help@schlatter.law. Ihnen alles Gute und bleiben Sie gesund! **Rechtlicher Hinweis:** Mit diesen Ausführungen stellen wir rechtlich interessante Themen aus unserem Fachbereich im Überblick vor. Diese Ausführungen können die rechtliche Thematik zwangsläufig nicht umfassend darstellen. Diese Information stellt keine Rechtsberatung dar, begründet kein Mandatsverhältnis und kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Lediglich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in dieser Information nur die männliche Form verwendet.

