

Information

Fragen und Antworten zum Coronavirus in der Arbeitswelt

- 1. Steht dem Arbeitnehmer, der aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause bleibt, ein Vergütungsanspruch zu?**

Nein! Wer von sich aus, ohne Anweisung des Arbeitgebers zu Hause bleibt, verliert seinen Vergütungsanspruch. Hier gilt der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“.

- 2. Steht dem Arbeitnehmer, der auf Veranlassung des Arbeitgebers zu Hause bleiben soll, ein Vergütungsanspruch zu?**

Ja! Erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Anweisung zu Hause zu bleiben, also von seiner Arbeitsleistung freigestellt, so verliert der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch nicht. In diesem Fall befindet sich der Arbeitgeber in Annahmeverzug mit der vom Arbeitnehmer angebotenen Arbeitsleistung.

- 3. Steht dem Arbeitnehmer ein Vergütungsanspruch zu, wenn aufgrund von Lieferschwierigkeiten (z.B. durch Zulieferer) der Betrieb nicht fortgeführt werden kann und der Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden kann?**

Ja! Der Arbeitgeber trägt das sog. Wirtschaftsrisiko. Hierzu gehören auch die Fälle, in denen aufgrund von Lieferschwierigkeiten die Produktion nicht oder nicht in den selben Umfang fortgeführt werden kann. Der Arbeitnehmer ist vertragsgemäß zu beschäftigen. Ist das dem Arbeitgeber nicht möglich, so steht dem Arbeitgeber dennoch die arbeitsvertragliche Vergütung zu. Das Risiko eines Arbeitsausfalles trägt grundsätzlich der Arbeitgeber.

- 4. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Home-Office?**

Nein! Soweit zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer keine Home-Office Vereinbarung besteht, hat der Arbeitnehmer keinen einseitigen Anspruch darauf, von zu Hause aus arbeiten zu dürfen. Einvernehmliche Lösungen in diese Richtung sind anzuraten.

Information

5. Steht dem Arbeitnehmer ein Vergütungsanspruch infolge einer Infektion mit dem Coronavirus zu, wenn er arbeitsunfähig erkrankt?

Ja! Ist der Arbeitnehmer infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt, so gilt die gesetzliche Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfalle nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Der Arbeitnehmer behält danach für einen Zeitraum von maximal sechs Wochen seinen Vergütungsanspruch gem. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

Aber: Wird gegenüber dem Arbeitnehmer wegen Erkrankung oder einem Verdachtsfall zugleich nach § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) ein Tätigkeitsverbot von der zuständigen Behörde (in Bayern die Bezirksregierungen) ausgesprochen, so kann der Arbeitgeber auf binnen drei Monaten zu stellendem Antrag nach § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz (IfSG) hin - nach allerdings nicht unumstrittener, aber wohl herrschender Auffassung - eine Entschädigung vom Staat in Höhe des dem betroffenen Mitarbeiter zu zahlenden Gehalts für die Dauer bis zu sechs Wochen ersetzt verlangen. Die wohl überwiegende Rechtsmeinung sieht also einen Vorrang der Erstattung nach dem IfSG gegenüber den entgeltfortzahlungsgesetzlichen Regelungen (bei Erkrankung dem Entgeltfortzahlungsgesetz und bei Verdachtsfällen nach § 616 BGB).

Vom Beginn der siebten Woche an erhält der betroffene Mitarbeiter vom Staat eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) gewährt.

6. Besteht ein Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers, der der Arbeit fernbleibt um sein Kind aufgrund einer virusbedingten KiTa-, Kindergarten-, oder Schulschließung zu betreuen?

Nein! Hier ist zwar an § 616 BGB (unverschuldete Verhinderung an der Erbringung der Arbeitsleistung außerhalb Erkrankungsfällen) zu denken. In Anlehnung an § 2 Abs. 1 Pflegezeitgesetz geht die herrschende Rechtsmeinung jedoch davon aus, dass nur Fälle von bis zu zehn Tagen eine verhältnismäßige nicht erhebliche Zeit im Sinne des § 616 BGB darstellen. Die hier vorliegenden Fälle liegen jedoch über diesem Zeitraum. Zudem müssen betroffene nachweisen, dass eine anderweitige Versorgungsmöglichkeit des Kindes nicht vorhanden ist. Schließlich kann § 616 BGB in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen auch wirksam ausgeschlossen und schon deshalb nicht einschlägig sein.

Information

7. Können Arbeitgeber aufgrund der Pandemie Kurzarbeitergeld beantragen?

Ja! Mitbestimmte Betriebe müssen jedoch vorher mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Kurzarbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG vereinbaren oder notfalls bei Scheitern der Verhandlungen über eine Einigungsstelle erwirken. Dafür haben Sie dann eine Rechtsgrundlage gegenüber den betroffenen Mitarbeitern.

Betriebe ohne Betriebsrat benötigen eine Vereinbarung über Kurzarbeit mit den betroffenen Mitarbeitern. Dies kann bereits im Arbeitsvertrag enthalten sein oder muss über eine Zusatzvereinbarung mit den betroffenen Mitarbeitern geregelt werden.

Der Gesetzgeber hat Sonderregelungen und Erleichterungen zum Bezug von Kurzarbeitergeld erlassen, insbesondere

- die Reduzierung die Zahl der Betroffenen auf mindestens 10 Prozent der Beschäftigten mit einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent,
- die Erstattung von 100% der anfallenden Sozialversicherungsbeiträge für die ausgefallenen Arbeitsstunden,
- die Hereinnahme von Leiharbeitnehmern in Kurzarbeit für Zeitarbeitsunternehmen,
- den Verzicht auf einen Aufbau negativer Arbeitszeitsalden.

Bei offenen Fragen, Verhandlungen mit dem Betriebspartner, Unterstützung bei Vertragsformulierungen und Entwurf einer Kurzarbeit-Betriebsvereinbarung, stehen wir Ihnen kurzfristig gerne zur Verfügung:

Team Arbeitsrecht

JuS Rechtsanwälte Schloms und Partner

Ulrichsplatz 12, 86150 Augsburg

www.jus-kanzlei.de

Tel.: 0821/34660-44 Fax: 0821/34660-83

Email: klaus@jus-kanzlei.de

Stefan Klaus

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Anja Jörg

Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Augin Dozla

Rechtsanwalt

Thomas Schmitt

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Bau- und
Architektenrecht

Harald Gerstmayer

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Miet- und
Wohnungseigentumsrecht