

Stand 19.03.2020

Newsletter Corona-Virus - arbeitsrechtlichen Folgen

Das Virus Sars-CoV-2 (Corona) hält die Welt in Atem. Spätestens nachdem Bund und Länder die Schließung von Schulen und Kindergärten verfügt haben, wirken sich die Corona-Infektionen auf nahezu alle Beschäftigten aus, auch dass diese tatsächlich erkrankt wären. Hieraus ergeben sich für Arbeitnehmer und die betrieblichen Gremien viele Fragen. Die wichtigsten Antworten sind nachfolgend dargestellt:

Habe ich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn ich an einer Corona-Infektion erkrankt bin?

Wenn eine Sars-CoV-2-Infektion festgestellt wurde, gelten die gesetzlichen Regelungen wie bei jeder anderen Erkrankung auch. Nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz haben Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für bis zu sechs Wochen. Wenn danach die Arbeitsfähigkeit nicht wiederhergestellt ist, besteht Anspruch auf Krankengeld.

Telefonische Krankschreibung

Nach § 5 EFZG müssen Arbeitnehmer, wenn sie länger als drei Kalendertage krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung nachweisen. Dieses Attest muss nach dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit an dem darauffolgenden Arbeitstag beim Arbeitgeber eingegangen sein.

Die Kassenärztlich Bundesvereinigung (KBV) und der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Spitzenverband) haben am 09.03.2020 zur Entlastung der Ärzte und zur Verhinderung der Ausbreitung des Coronavirus beschlossen, dass Patienten mit leichten Atemwegserkrankungen, die keine schwere Symptomatik vorweisen oder Kriterien des RKI für einen Verdacht auf eine Infektion mit COVID-19 erfüllen, sich auch telefonisch von ihrem Arzt bis zu sieben Tage krankschreiben lassen können.

Diese Vereinbarung soll nach der Pressemitteilung ab sofort und zunächst für vier Wochen gelten.

(GKV und KBV, Gemeinsame Pressemitteilung vom 9.3.2020:

<https://www.gkv->

[spitzenverband.de/gkv-spitzenverband/presse/pressemitteilungen-und-statements/pressemitteilung_995776.jsp](https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv-spitzenverband/presse/pressemitteilungen-und-statements/pressemitteilung_995776.jsp)).

Ärztinnen und Ärzte, welche die Arbeitsunfähigkeit feststellen, müssen sich durch eingehende telefonische Befragung persönlich vom Zustand des Versicherten eine ärztliche Überzeugung bilden.

Die Ausstellung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf der Grundlage eines online auszufüllenden Fragebogens ist damit ausgeschlossen.

TDR

Tietz Diercks Rothe
Rechtsanwälte

Michael Tietz

Rechtsanwalt, Betriebswirt (WA)
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Büro Lübeck

Norbert Diercks

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Büro Lübeck

Martin Rothe

Rechtsanwalt
Büro Hamburg

Yvonne Kuhn

Rechtsanwältin *
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Büro Lübeck

Dirk Schwarzenberger

Rechtsanwalt **
Büro Lübeck

Thorsten Dörr

Rechtsanwalt *
Büro Lübeck

Mario Böttcher

Rechtsanwalt *
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Büro Lübeck

Büro Lübeck

Oberbüssauer Weg 6
23560 Lübeck

Telefon: 0451 - 479 30 42
Telefax: 0451 - 479 30 92

Büro Hamburg

Neuer Wall 80
20354 Hamburg

Telefon: 040 - 881 681 33
Telefax: 040 - 881 681 34

kanzlei@ratdr.de
www.ratdr.de

Volksbank Lübeck
BLZ 230 901 42
Konto 171 55 150

IBAN
DE06 2309 0142 0017 1551 50

BIC
GENODEF1HLU

Steuer-Nr. 22 222 70 254

* in Anstellung
** in Bürogemeinschaft

Habe ich Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn ich unter Quarantäne gestellt werde?

Nach dem Infektionsschutzgesetzes ist die zuständige Behörde (häufig das Gesundheitsamt) berechtigt, bei einer Corona-Infektion und bei einem entsprechenden Verdacht einer Infektion, Quarantäne anzuordnen, § 30 IfSG. Wenn der Arbeitnehmer erkrankt ist, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (siehe oben). Wenn allerdings keine Erkrankung vorliegt, besteht Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalles nach § 56 IfSG. Hierbei übernimmt der Arbeitgeber die Zahlung für die ersten sechs Wochen. Sollte die Quarantäne darüber hinaus andauern, müssen Arbeitnehmer ihren Verdienstausfall direkt gegenüber der zuständigen Behörde geltend machen.

Für die Antragstellung von Arbeitgebern (für die ersten sechs Wochen) und Arbeitnehmern ist eine Frist von drei Monaten zu beachten, § 56 Abs. IfSG! Zuständige Behörden sind in der Region:

Hamburg: Einzelheiten zu erfragen beim
Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV)
Amt für Gesundheit
Billstraße 80
20539 Hamburg

Schleswig-Holstein: Antrag im Internet vorhanden
Landesamt für soziale Dienste
Dienstszentrum Schleswig
Seminarweg 6
24837 Schleswig

Mecklenburg-Vorpommern: Antrag im Internet vorhanden
Landesamt für Gesundheit und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern
Dezernat: Soziales Entschädigungsrecht
Erich-Schlesinger-Str. 35
18059 Rostock

Die vorstehenden Angaben erfolgen ohne Gewähr. Im Einzelfall wird dringend geraten, den Internetauftritt der jeweils genannten Behörden zu prüfen und gegebenenfalls telefonisch nachzufragen.

Müssen Mitarbeiter während einer angeordneten Quarantäne zu Hause arbeiten?

Sofern der Mitarbeiter nicht erkrankt ist, sondern nur vorsorglich unter Quarantäne gestellt ist, kann in Abhängigkeit der jeweiligen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und betrieblichen Gegebenheiten Home-Office angeordnet werden. Hierfür muss der Arbeitgeber die erforderlichen Arbeitsmittel und technischen Einrichtungen zur Verfügung stellen.

Soweit Home-Office angeordnet ist, dürften die Voraussetzungen des § 56 IfSG nicht, bzw. nicht vollständig vorliegen, da der Arbeitnehmer dann von Zuhause aus arbeitet und die Arbeitsleistung jedenfalls nicht vollständig wegen der Quarantäne ausfällt.

Habe ich als Arbeitnehmer Anspruch darauf, aus dem Home-Office zu arbeiten?

Ein gesetzlicher Anspruch hierauf besteht nicht. Als Rechtsgrundlage kommen, arbeitsvertragliche, tarifliche oder betriebsverfassungsrechtliche Vereinbarungen in Betracht. Voraussetzung hierfür ist, dass die Tätigkeiten auch tatsächlich außerhalb der Betriebsstätte verrichtet werden können. In der aktuellen Situation empfiehlt sich, entweder selbst oder über die Mitbestimmungsgremien auf den Arbeitgeber zuzugehen, um diesbezügliche Möglichkeiten zu beraten.

Darf ich zu Hause bleiben, wenn der Kindergarten oder die Schule geschlossen wird?

1. Für die Betreuung von Kindern müssen Arbeitnehmer in der Regel selbst sorgen und diese sicherstellen. Wenn allerdings keine Betreuungsmöglichkeiten bestehen, geht die elterliche Fürsorgepflicht gegenüber den Kindern der vertraglichen Arbeitspflicht vor. Wenn also Kindergarten und Schule geschlossen sind, dürfen Eltern zu Hause bleiben.

Achtung: Ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes besteht hier aber (in der Regel) nicht! Wir raten daher, diese Möglichkeit erst als letztes Mittel in Betracht zu ziehen und zuvor andere Möglichkeiten, wie die Beantragung von Urlaub (s.u.) auszuschöpfen.

2. Denkbar wäre, dass ein Entgeltanspruch aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit besteht. Der zeitliche Umfang ist gesetzlich nicht geregelt, die Rechtsprechung geht hier von einem Zeitraum von fünf bis maximal zehn Tagen aus. In der Praxis ist ein Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen regelmäßig eingeschränkt oder sogar völlig ausgeschlossen. Hier wäre im Einzelfall zu prüfen, ob vor diesem Hintergrund zumindest ein temporärer Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht.

Aus diesem Grund raten wir den betroffenen Arbeitnehmern, Einzelheiten mit dem Arbeitgeber abzusprechen. Hier kommt die Vereinbarung von Tätigkeiten im Home-Office in Betracht, der Abbau von Überstunden oder Urlaub. Für den Fall, dass eine Einigung nicht erzielt werden kann oder ein Urlaubsanspruch nicht (mehr) besteht, ist grundsätzlich auch eine unbezahlte Freistellung denkbar.

Achtung: Wenn Arbeitnehmer ohne Absprachen mit dem Betrieb zu Hause bleiben, riskieren sie arbeitsrechtliche Nachteile, zum Beispiel eine Abmahnung oder schlimmstenfalls sogar eine außerordentliche

Kündigung. Aus diesem Grund sollte die Vorgehensweise in dieser Konstellation immer mit dem Arbeitgeber abgestimmt werden.

Habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn mein Betrieb wegen Corona-Infektionen geschlossen wird?

Soweit ein Betrieb aufgrund behördlicher Anordnungen geschlossen wird, besteht trotzdem Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Soweit und solange Arbeitnehmer nicht erkrankt und arbeitsbereit sind, besteht rechtlich eine Verpflichtung zur Beschäftigung. Wenn diese aufgrund einer Betriebsschließung nicht möglich ist, gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug nach § 615, Satz 3 BGB (Lehre vom Betriebsrisiko) und muss den Lohn bezahlen.

In Tarif- oder Arbeitsverträgen können für den Fall, dass Arbeitsausfälle weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, auch andere Vereinbarungen enthalten sein.

Kann mein Arbeitgeber wegen einer Betriebsschließung Kurzarbeit anordnen?

Die Anordnung von Kurzarbeit kommt in Betracht, wenn dies tarifvertraglich, individualrechtlich oder durch eine betriebliche Regelung vereinbart ist. Andernfalls sind individuelle Regelungen am Einzelfall erforderlich.

Kurzarbeit kommt auch in Betracht, wenn der Betrieb aufgrund einer behördlichen Anordnung geschlossen wird. Die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür sind in §§ 95 f.f. SGB III festgelegt.

Weiterhin kann Kurzarbeit angeordnet werden, wenn vor dem Hintergrund der Corona-Krise Lieferengpässe oder Absatzschwierigkeiten die Betriebe belasten und dadurch Arbeitsausfälle entstehen. Hierzu hat die Bundesregierung kurzfristig eine Gesetzesänderung beschlossen, die ab 01.03.2020 gilt. Kurzarbeit kommt jetzt schon in Betracht, wenn 10 % der Arbeitnehmer im Betrieb von Arbeitsausfällen betroffen sind. Bislang lag die Schwelle bei 1/3 der Arbeitnehmer. Zudem werden den Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer in Kurzarbeit in voller Höhe erstattet.

Die Kurzarbeit muss vom Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes beträgt 67 % (Arbeitnehmer mit Kind), bzw. 60 % der jeweiligen Nettolohndifferenz und wird in der Regel vom Arbeitgeber bezahlt.

Darf ich aus Angst vor einer Corona-Infektion zu Hause bleiben, zum Beispiel wenn Kollegen im Betrieb erkrankt sind?

Es ist nicht zulässig, eigenmächtig von der Arbeit fern zu bleiben. Dies wäre ein Fall von unentschuldigtem Fehlen, der arbeitsrechtliche Konsequenzen (zum Beispiel eine Abmahnung) zur Folge haben wird.

Wenn jedoch die Gefahr einer konkreten Infektion besteht, obliegen dem Arbeitgeber ebenfalls Fürsorgepflichten. Hier hat er zu prüfen, ob in der konkreten Fallgestaltung die weitergehende Beschäftigung der Arbeitnehmer zulässig ist. Soweit Unsicherheiten bei den Arbeitnehmern bestehen, erteilen die örtlichen Gesundheitsämter Auskunft, bzw. könnten gegebenenfalls auch erforderliche Vorkehrungen erlassen.

Wie geht es weiter?

Die dargestellten Fragen können allenfalls einen Ausschnitt der jeweiligen betrieblichen Fragestellungen aufzeigen. Selbstverständlich beantworten wir auch weitergehende Fragen gern.

Michael Tietz Norbert Diercks Martin Rothe
Yvonne Kuhn Thorsten Dörr Mario Böttcher

TDR | Tietz Diercks Rothe
Rechtsanwälte

Arbeitsrecht für Arbeitnehmer und Betriebsräte
Oberbüssauer Weg 6
23560 Lübeck
kanzlei@ratdr.de
Tel.: 0451-479 30 42
Fax: 0451-479 30 92