

# Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen zum Corona-Virus

## 1. Eigenmächtiges Fernbleiben von der Arbeitsstelle

Beschäftigte dürfen der Arbeit nur fernbleiben, wenn sie tatsächlich arbeitsunfähig sind oder eine behördliche Verfügung die Arbeit verbietet (z.B. weil der Betrieb geschlossen wurde). Ansonsten sind Beschäftigte zur Arbeit verpflichtet.

## 2. Besonderheiten bezüglich Krankmeldung

Beschäftigte mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege bekommen ab sofort nach telefonischer Rücksprache mit ihrer Ärztin oder ihrem Arzt eine Krankmeldung bis maximal sieben Tage ausgestellt. Sie müssen dafür nicht die Arztpraxen aufsuchen. Diese Vereinbarung gilt seit 9. März zunächst für vier Wochen. In diesem Fall gilt ganz normal die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

## 3. Entgeltfortzahlungsanspruch bei Quarantäne

Während einer angeordneten Quarantäne haben Beschäftigte keinen Anspruch auf Gehaltszahlung vom Arbeitgeber, es sei denn, es liegt eine Arbeitsunfähigkeit vor. Beschäftigte erhalten aber eine Entschädigung in Höhe des Gehalts. Sachlich besteht der Entschädigungsanspruch gegen die Landesbehörde, die die Quarantäne angeordnet hat (in der Regel das zuständige Gesundheitsamt). Allerdings ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der Entschädigungszahlung für die Dauer von höchstens sechs Wochen in Vorleistung zu gehen.

Weigert sich der Arbeitgeber, in Vorleistung zu gehen, können sich Beschäftigte mit ihrem Entschädigungsanspruch direkt an das Landesamt wenden.

Es ist davon auszugehen, dass im Rahmen einer flächendeckenden Anordnung einer Quarantäne die Budgets der zuständigen Gesundheitsämter für die Erstattung nicht ausreichen werden. Vielmehr gehen wir aktuell davon aus, dass eine Erstattung über das Kurzarbeitergeld möglich sein wird.

## 4. Kinderbetreuung wegen geschlossener Schulen und Kitas

Können Eltern nicht für eine alternative Betreuung sorgen, müssen sie Urlaub nehmen. Die Kinderbetreuung ist ein Grund, dass der Arbeitgeber den kurzfristig eingereichten Urlaubsantrag nicht ohne weiteres ablehnen kann; er muss aber den Urlaubswunsch anderer Beschäftigter mit abwägen, deren Kinder ebenfalls ohne Betreuung sind oder sonstige triftige Gründe für die Ablehnung des Urlaubs anführen. Arbeitnehmer können den Arbeitgeber auch um unbezahlte Freistellung bitten.



## **5. Überstundenanordnung**

Fehlen einige Mitarbeiter, stellt sich für die verbliebenen Mitarbeiter die Frage, ob Überstunden angeordnet werden können.

In vielen Arbeitsverträgen ist vereinbart, dass pro Woche Überstunden bis zu zehn Prozent der Wochenarbeitszeit angeordnet werden können. Ansonsten ist die Anordnung - soweit vorhanden, mit Zustimmung des Betriebsrats - oder mit Zustimmung der oder des Beschäftigten möglich.

Außerdem ergibt sich eine Pflicht zur Ableistung von Überstunden bei einem schwerwiegenden drohenden wirtschaftlichen Schaden, wenn nach den Grundsätzen von Treu und Glauben eine Rücksichtnahme des Arbeitnehmers erwartet werden kann.

Bei bestehender Kurzarbeit sind Überstunden nicht zulässig (siehe Merkblatt zum Kurzarbeitergeld).

## **6. Nach-Hause-Schicken kranker Beschäftigter**

Bei Arbeitsunfähigkeit muss der Arbeitgeber den Beschäftigten von der Arbeitspflicht entbinden. Ist die Krankheit ansteckend, ergibt sich das auch aus der Fürsorgepflicht gegenüber den gesunden Mitarbeitern.

## **7. Reiseziele in Risikogebieten**

Kommt der Mitarbeiter aus einem Risikogebiet zurück und hat Symptome und/oder Kontakt zu Infizierten gehabt, dann muss er sich unverzüglich beim Gesundheitsamt melden. Das Gesundheitsamt wird ihn dann im Einzelfall unter Quarantäne stellen.

Liegen keine Symptome vor und hat er keinen Kontakt zu Infizierten gehabt, ist es nach momentaner Rechtslage (noch) die unternehmerische Entscheidung, ob der Arbeitgeber den Beschäftigten auch vor dem Hintergrund der Treuepflichten gegenüber den anderen Arbeitnehmern nicht besser von der Arbeitsleistung freistellt.

Freistellungen erfolgen generell unter Fortzahlung der Bezüge, es sei denn, den Arbeitnehmer trifft ein konkretes Verschulden, wovon derzeit nicht grundsätzlich ausgegangen werden kann. Hat der Arbeitgeber ausdrücklich in allerletzter Zeit einen Beschäftigten gebeten, gewisse Risikoreisegebiete zu meiden und hat dies der Beschäftigte dennoch getan, lässt sich über ein Verschulden durchaus diskutieren.

## **8. Kurzarbeitergeld**

Alles Wichtige zum Kurzarbeitergeld finden Sie im gesonderten Merkblatt, in welches wir die Gesetzesänderung eingearbeitet haben.