

Corona in der Arbeitswelt;

was müssen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und "Solo-Selbstständige" beachten

1. Arbeitnehmer

1.1. Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz

Arbeitnehmer erhalten im Falle einer Erkrankung, Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz für die Dauer von bis zu 6 Wochen. Das gilt für jede Erkrankung, also auch bei Corona.

Nach Ablauf von 6 Wochen besteht ein Anspruch auf Krankengeld.

1.2. Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz

Gilt ein Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz, greift der Entschädigungsanspruch aus § 56 Infektionsschutzgesetz.

Diese Vorschrift findet Anwendung, wenn dem Arbeitnehmer " als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit verboten ist ", also praktisch bei Tätigkeitsverbot bzw. Quarantäne wegen Corona.

Vom Umfang her ändert sich für den Arbeitnehmer jedoch nichts, gleich ob er wegen Corona oder wegen einer anderen Ursache erkrankt ist.

Er bekommt jedenfalls bis 6 Wochen Entgeltfortzahlung, bei Corona-Erkrankung verlängert sich diese Frist aber nicht.

1.3. Selbst gewählte Quarantäne

Keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, weder nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz noch nach dem Infektionsschutzgesetz hat ein Arbeitnehmer, der zu Hause bleibt, aus Furcht vor dem (abstrakten) Risiko der Erkrankung, wenn in seinem Betrieb weitergearbeitet wird.

1.4. Ausgangssperren/Kontaktsperren

Auch Ausgangssperren/Kontaktsperren ändern hieran nichts, sofern es weiterhin erlaubt bleibt, die Wohnung für den Weg zur Arbeit zu verlassen.

1.5. Betriebsschließung

Wird der Betrieb aufgrund einer behördlichen Anordnung geschlossen, wie aktuell in verschiedenen Branchen geschehen, behält der nicht erkrankte Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch, auch über die Dauer von 6 Wochen hinaus.

Das sogenannte Betriebsrisiko, also wenn der Arbeitnehmer weiterhin arbeitswillig und arbeitsfähig ist, der Betrieb ihm allerdings wegen Schließung keine Arbeit zuweisen kann, trägt der Arbeitgeber.

Er muss dem Arbeitnehmer (gemäß § 615 BGB) die Vergütung weiterzahlen, der Arbeitnehmer muss sich dasjenige anrechnen lassen, was er durch eine etwaige anderweitige Tätigkeit verdient bzw. verdienen könnte, wenn er einen möglichen anderweitigen Verdienst böswillig unterlässt.

1.6. Zuordnung anderweitiger Tätigkeiten

Zu beachten ist, dass das arbeitgeberseitige Direktionsrecht es dem Arbeitgeber bisweilen erlaubt, dem Arbeitnehmer andere Tätigkeiten zuzuweisen

Beispielsweise kann ein Gastronom, der wegen der Corona-Pandemie sein Restaurant schließen muss, allerdings auf erlaubten Liefer-Service umstellt, seine Servicemitarbeiter (die über einen Führerschein verfügen) mit Auslieferungsfahrten beauftragen.

1.7. Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einseitig anordnen, sofern es keine diesbezügliche Vereinbarung gibt, die auch im Arbeitsvertrag enthalten sein kann.

Widerspricht der Arbeitnehmer der Kurzarbeit und bietet er weiterhin seine volle Arbeitsleistung an, muss der Arbeitgeber ihn grundsätzlich auch in vollem Umfang vergüten.

Eine Zustimmung zur Anordnung der Kurzarbeit kann sich auch aus den Umständen ergeben, beispielsweise wenn der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnet und der Arbeitnehmer dies hinnimmt, also im reduzierten Umfang arbeitet oder ohne weiteres Arbeitsangebot bei Kurzarbeit "Null" zu Hause bleibt.

In der Kurzarbeit erhält der Arbeitnehmer von der Arbeitsagentur 60 % seines Nettoentgeltes, bei unterhaltspflichtigen Kindern 67 %.

Verweigert der Arbeitnehmer die Zustimmung und besteht Corona-bedingt eine Betriebsschließung, besteht für den Arbeitnehmer, der der Kurzarbeit widerspricht, das Risiko der Kündigung.

In Betrieben mit in der Regel nicht mehr als 10 Mitarbeitern findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung, die Kündigung kann also i.d.R. ohne weiteres ausgesprochen werden, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, stellt die Corona-bedingte Betriebsschließung ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Kündigung im Sinne von § 1 KSchG dar, wobei allerdings noch die Sozialauswahl zu beachten ist.

1.8. Kinderbetreuung

Berufstätige, die nach Schließung von Schule/Kindergarten wegen Kinderbetreuung zu Hause bleiben müssen, haben grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Das ist dann ein Fall des § 616 BGB (vorübergehende Verhinderung durch einen in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund ohne Verschulden).

In vielen Arbeitsverträgen ist § 616 BGB jedoch ausgeschlossen, was rechtlich zulässig ist.

Findet die Vorschrift Anwendung, so werden üblicherweise 5 Tage als angemessener Zeitraum angesehen bei krankheitsbedingter Betreuung des Kindes, wenn sonst keine Betreuungsperson verfügbar ist.

Ob man in Corona-Zeiten längere Fristen annimmt, ist ungewiss. Das hängt davon ab, wie die familiäre Situation ist und ob Schule/Kindergarten eine not Betreuung anbieten.

Zu Zeiten des Seuchenschutzgesetzes hatte der BGH einmal 6 Wochen für angemessen gehalten (BGH 30.11.1978, III ZR 43/77).

Danach, wenn weiterhin keine Betreuungsmöglichkeit besteht, kann der Arbeitnehmer nur Urlaub nehmen, sobald der Urlaub verbraucht ist, besteht kein Vergütungsanspruch mehr gegen den Arbeitgeber.

Es sei denn, der Arbeitnehmer wäre erkrankt, dann hat er einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und nach Ablauf von sechs Wochen Anspruch auf Krankengeld.

2. Arbeitgeber

2.1. Überstundenabbau, Urlaub

Im Rahmen der vertraglichen Regelungen kann der Arbeitgeber Überstunden durch Anordnung von Freizeitausgleich/Guthaben auf Arbeitszeitkonto abbauen und in gewissem Umfang auch Urlaub anordnen.

Erkrankt der Arbeitnehmer in dieser Phase, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, so kann der Arbeitnehmer die Nachgewährung von Freizeitausgleich nicht mehr verlangen, die Überstunden sind dann durch die Freistellung trotz der Erkrankung verbraucht, allerdings gilt dies nicht für Urlaub.

Wichtig ist daher im Rahmen einer solchen Anordnung genau zu differenzieren, zwischen dem Freizeitausgleich wegen Überstunden/Arbeitszeitkonto und dem Urlaub.

2.2. Kurzarbeit

Auf coronabedingte Betriebsschließung oder auch verringerten Beschäftigungsbedarf kann mit Kurzarbeit reagiert werden. Auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit gibt es diesbezüglich Antragsformulare und weitere Informationen.

Wichtig ist, die Anordnung der Kurzarbeit gegenüber den Mitarbeitern zu kommunizieren und sich die Zustimmung zur Kurzarbeit am besten schriftlich erteilen zu lassen.

Bei Kurzarbeit Null hat der Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt mehr zu zahlen, grundsätzlich jedoch die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

Zu erwarten ist allerdings, dass die Arbeitgeber, die Corona-bedingt Kurzarbeit anordnen müssen, hiervon entlastet werden und es insoweit eine staatliche Unterstützung geben wird.

Kurzarbeit kann bis zu 12 Monaten angeordnet werden, es wird darüber diskutiert, dies auf 24 Monate zu verlängern, wobei natürlich jeder hofft, dass Corona-bedingte Kurzarbeit nicht so lange andauert, zumal sich dann ja auch die meisten (besten) Mitarbeiter zwischenzeitlich beruflich anderweitig orientiert und selbst gekündigt haben dürften.

2.3. Erstattung Entgeltfortzahlung

Betriebe mit weniger als 30 Vollzeitbeschäftigten nehmen am Umlageverfahren der Krankenversicherungen teil, die dann zwischen 40 und 80 % der Entgeltfortzahlungskosten erstatten.

2.4. Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz

Im Falle eines Arbeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz hat der Arbeitgeber unabhängig von der Betriebsgröße einen Entschädigungsanspruch (§ 56 Abs. 5 S. 2 Infektionsschutzgesetz).

Der Arbeitgeber zahlt an den betroffenen Arbeitnehmer 6 Wochen lang das Netto-Arbeitsentgelt - danach bekommt der Arbeitnehmer Krankengeld - und erhält die Beträge auf Antrag erstattet.

Der Erstattungsantrag muss innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Einstellung der nach dem Infektionsschutzgesetz verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Quarantäne gestellt werden und zwar beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung.

2.5. Erstattung nicht gedeckter Betriebsausgaben/Verdienstaufschlag

Bei einer Betriebsschließung wegen Corona-Erkrankung, -verdacht bzw. Quarantäne von Mitarbeitern besteht, wenn der Betrieb oder die Praxis deswegen ruht, ein Anspruch auf

Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang (§ 56 Abs. 4 S. 2 Infektionsschutzgesetz).

Gemäß § 56 Abs. 3 S. 4 Infektionsschutzgesetz haben Selbstständige (nicht nur "Solo-Selbstständige"), die wegen Corona-Erkrankung, -verdacht bzw. Quarantäne nicht arbeiten können, einen Anspruch auf Verdienstaufschlag, für die Höhe ist der Gewinn der letzten 12 Monate maßgebend.

Das gilt nicht bei Anordnung von von Betriebsschließungen auf anderer Grundlage, etwa im Zusammenhang mit Ausgangssperren.

Insoweit bleibt abzuwarten, ob, wenn ja welche Entschädigungen der Gesetzgeber unter welchen Voraussetzungen gewährt.

3. "Solo- Selbstständige"

In einem Fall des § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (Tätigkeitsverbot wegen Erkrankung, Ansteckungsverdachts, Quarantäne) hat der Selbstständige, der deswegen seinen Betrieb schließen muss, einen Entschädigungsanspruch (Anspruch auf Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang, § 56 Abs. 4 S. 2 Infektionsschutzgesetz).

Des Weiteren besteht ein Anspruch auf Verdienstaufschlag. Maßgeblich ist das im Durchschnitt des letzten Jahres vor der Einstellung der verbotenen Tätigkeit verdiente monatliche Arbeitsentgelt, bei Selbstständigen ein zwölftel des letzten Jahreseinkommens (§ 56 Abs. 3 S. 4 Infektionsschutzgesetz).

Auch insoweit ist ein Antrag binnen drei Monaten beim örtlich zuständigen Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung zu stellen.