

Arbeitsrechtliche Folgen des COVID-19 (Corona-Pandemie)

Angesichts der zunehmend fortschreitenden Corona-Pandemie und der damit einhergehenden Auswirkungen ergeben sich zahlreiche Folgen für Arbeitnehmer wie auch für Arbeitgeber, deren Rechte nachstehend dargelegt werden:

1. Ein Mitarbeiter erkrankt an Corona

Nach einer bestätigten Infektion des Coronavirus wird der behandelnde Arzt oder die behandelnde Ärztin eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen. Wie auch bei anderen Erkrankungen gilt bei bestehenden Arbeitsverhältnissen, die länger als einen Monat andauern, dass der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheitsfall für die Dauer von bis zu sechs Wochen besteht. Sollte die Arbeitsunfähigkeit darüber hinaus fortdauern, besteht ein Anspruch auf Krankengeldzahlung über die gesetzliche Krankenversicherung. Im Falle einer bestehenden privaten Versicherung besteht nach entsprechendem privatem Tarif ggfls. ebenfalls Anspruch auf Krankengeldzahlung.

2. Mein Kind erkrankt an Corona

Für den Fall einer bestätigten Corona-Infektion des Kindes besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Ein solcher Anspruch ließe sich lediglich aus § 616 BGB ableiten. Ein gesetzlicher Anspruch auf Lohnfortzahlung wird jedoch angelehnt. In der Regel besteht jedoch ein Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V. Damit der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld geltend machen kann, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Ein Arzt muss bescheinigen, dass das Kind krank ist und ein Erziehungsberechtigter deswegen zuhause bleiben muss.
2. Keine andere im Haushalt lebende Person kann die Betreuung oder Pflege des Kindes übernehmen.
3. Das Kind darf das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht bei Kindern, die privat krankenversichert sind.

Nach § 45 SGB V hat das Elternteil Anspruch auf Erstattung gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von 70 % des letzten Nettolohns.

Ob dennoch ggfls. ebenfalls ein Anspruch gegenüber der privaten Krankenversicherung besteht, hängt vom jeweiligen Tarif der abgeschlossenen Krankenversicherung ab.

3. Sonderregelung für Beamte

Eine Sonderregelung gilt für den öffentlichen Dienst. Beamten steht nach § 12 Abs. 3 Nr.7 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte, Richterinnen und Richter des Bundes (SUrlV) 4 Tage Sonderurlaub von der Arbeit wegen Erkrankung eines Kindes je Urlaubsjahr zu.

Darüber hinaus kann der Dienstherr einem Beamten unter bestimmten Voraussetzungen zusätzlich bis zu $\frac{3}{4}$ (17%) der ihm insgesamt zustehenden Sonderurlaubstage nach § 45 SGB V wegen krankem Kind im öffentlichen Dienst gewähren. Beamte müssen ihre Abwesenheit rechtzeitig beantragen. Auch Beamte benötigen dabei eine Bescheinigung vom Arzt, dass ihre Anwesenheit beim kranken Kind notwendig ist. Aus dringenden dienstlichen Gründen kann der Dienstherr die Abwesenheit nach § 15 SUrlV widerrufen.

In Sonderfällen besteht die Möglichkeit, sich an das Jugendamt zu wenden, wenn weder ein Anspruch auf Krankengeld gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung, noch gegenüber den Dienstherrn besteht. Nach § 20 SGB VIII besteht die Möglichkeit, dass Eltern, die sich durch die Erkrankung des Kindes in einer Zwangslage befinden, dort eine Betreuungshilfe beantragen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Eltern ihre Notlage schriftlich erklären. Es kann eine Betreuungshilfe bewilligt werden, die in den Haushalt der Eltern kommt und sich sodann um das erkrankte Kind kümmert.

4. Quarantäne aufgrund Verdachtsfall

Es ist bei angeordneter Quarantäne zu beachten, dass die rasch voranschreitende Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern ist. Wer in Quarantäne und berufstätig ist, kann nicht mehr arbeiten gehen. Das Infektionsschutzgesetz sorgt in Deutschland dafür, dass die Entgeltvorzahlung jedoch weiterhin gesichert ist.

Dies bedeutet, dass für den Fall, dass aufgrund behördlicher Anordnung jemand in Quarantäne ist und aufgrund dessen die Beschäftigung nicht weiter ausgeübt werden kann, dieser dennoch sechs Wochen Lohnfortzahlung erhält. Für den Fall, dass die Quarantäne über die sechs Wochen hinaus fort dauert, erhält der Arbeitgeber Leistungen, die dem Krankengeld der Höhe und Berechnung nach entsprechen. Im Falle einer behördlich angeordneten Quarantäne kann der Arbeitgeber eine Erstattung beantragen.

Auch Selbstständige können gegen die zuständige Behörde ihren Verdienstausschlag geltend machen. Ansprechpartner ist das zuständige Gesundheitsamt. Die gesetzliche Grundlage für den Erstattungsanspruch befindet sich in § 56 des Infektionsschutzgesetzes.

5. Arbeitnehmeranspruch auf Homeoffice

Ein gesetzlicher Anspruch von zuhause aus zu arbeiten, besteht grundsätzlich nicht. Arbeitnehmer können dies jedoch mit ihrem Arbeitgeber jeweils individuell vereinbaren.

6. Muss ein Arbeitnehmer ins Büro kommen, wenn es Verdachtsfälle am Arbeitsplatz gibt?

Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle der Arbeit fern zu bleiben, gibt es nicht. Lediglich im Falle einer behördlich angeordneten Quarantäne darf der Arbeitnehmer dem Arbeitsplatz fernbleiben.

Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrecht wäre es erforderlich, dass es für den Arbeitnehmer unzumutbar ist gem. § 175 Abs. 3 BGB, die Arbeitsleistung zu erbringen.

Eine Unzumutbarkeit ist gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr für Leib und Leben oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiven Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr würde dafür wohl nicht ausreichen.

7. Mitteilungspflicht des Arbeitgebers

Hat ein Arbeitgeber Kenntnis von einem Mitarbeiter, der mit dem Corona-Virus infiziert ist, muss er dies gegenüber dem Gesundheitsamt sowie gegenüber den übrigen Mitarbeitern mitteilen.

Die Mitteilungspflicht erliegt sich aufgrund des zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelmäßig bestehenden Treuhandverhältnis.

8. Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden bei Erkrankung von Kollegen

Arbeitnehmer sind grundsätzlich nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus dem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag entsprechend gibt. Eine gesetzliche Bestimmung hierzu gibt es nicht. Es kann sich jedoch auch aus einer vertraglichen Nebenpflicht des Arbeitnehmers zum Arbeitsvertrag eine Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden ableiten lassen. Durch die geforderten Überstunden sollte für den Arbeitgeber drohender Schaden, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, vermieden werden. Dies könnte auch dann der Fall sein, wenn es beispielsweise aufgrund von Corona Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen kommt. Steht keine arbeits- oder kollektivvertragliche Bestimmung über die Bezahlung zur Verfügung, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich gem. § 612 BGB die Grundvergütung für Überstunden verlangen. Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt und geduldet wurden und jedenfalls zu erledigen waren.

9. Anspruch auf Lohnfortzahlung bei einer vorübergehenden Betriebsschließung

Hierbei ist überdies die Frage, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung hat bzw. der Arbeitgeber weiterhin Arbeitslohn zahlen muss. Wenn aufgrund von vorübergehender Betriebsschließung wegen Lieferengpässen ggfls. das Arbeiten nicht mehr möglich ist, da die Beschäftigungsmöglichkeit der Risikofähre der Arbeitgeber zuzuordnen ist, besteht weiterhin Anspruch des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung nach der Betriebsrisikolehre des § 615 Abs. 3 BGB. Der Arbeitgeber kann ggfls. Kurzarbeit anordnen. Die Lohnausfälle wären dann über Kurzarbeitergeld abzufedern, welches bei der Agentur für Arbeit beantragt werden kann.