

## Das Coronavirus und seine arbeitsrechtlichen Folgen

### Ansprüche und Rechte des Arbeitnehmers in den Zeiten des Coronavirus

Nachfolgend beantworten wir die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus.

Achtung: Unsere Antworten erfolgen nach bestem Wissen. Eine Gewähr für die Richtigkeit übernehmen wir nicht. Zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus sind derzeit nicht abschließend geklärt. Unsere Aussagen sind daher grundsätzlich zu hinterfragen. Dieser Beitrag wird laufend aktualisiert.

Stand des Beitrags: 3. März 2020

#### **1. Was ist, wenn ein Arbeitnehmer am Coronavirus erkrankt?**

Das ist eine arbeitsrechtlich einfache Frage. Denn es ist davon auszugehen, dass die Erkrankung an dem Coronavirus zur Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes führt. Daraus folgt, dass dem Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EntgeltFG (Entgeltfortzahlungsgesetz) zusteht. Der Anspruch ist grundsätzlich auf einen Zeitraum von sechs Wochen begrenzt. Anschließend erhält der gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer von seiner Krankenkasse Krankengeld.

#### **2. Was gilt, wenn der Arbeitnehmer ängstlich ist und deshalb nicht zur Arbeit geht?**


Unabhängig davon, dass ein unentschuldigtes Fehlen auch kündigungsrechtlich relevant sein kann, steht dem Arbeitnehmer in einem solchen Fall jedenfalls grundsätzlich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EntgeltFG zu. Voraussetzung ist allerdings, dass die Angst des Arbeitnehmers letztlich unbegründet ist, es also vor allem keine realistische Gefahr der Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz gibt.



#### **3. Der nicht erkrankte Arbeitnehmer muss aufgrund behördlicher Anweisung zu Hause bleiben (sog. Quarantäne) - was gilt jetzt?**

Hier erscheint der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EntgeltFG zweifelhaft. Denn der Arbeitnehmer ist nicht arbeitsunfähig erkrankt. Es kommen aber gegenüber der öffentlichen Hand und gegenüber dem Arbeitgeber Ansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz in Betracht. Demnach ist der Arbeitgeber hinsichtlich des fortzuentrichtenden Arbeitsentgelts grundsätzlich vorleistungspflichtig, dies bis zu einer Gesamtdauer von sechs Wochen. Der Arbeitgeber kann jedoch insoweit einen Erstattungsanspruch gegenüber der zuständigen Behörde geltend machen. Siehe dazu § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) lautet:

*„(1) Wer auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen*

wird und dadurch einen Verdienstausschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können."

(2) Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausschlag. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausschlages gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1  des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstausschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

(3) Als Verdienstausschlag gilt das Arbeitsentgelt (§ 14  des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechenden Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang zusteht (Netto-Arbeitsentgelt). Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aus den in Absatz 1 genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wäre. Verbleibt dem Arbeitnehmer nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder bei Absonderung ein Teil des bisherigen Arbeitsentgelts, so gilt als Verdienstausschlag der Unterschiedsbetrag zwischen dem in Satz 1 genannten Netto-Arbeitsentgelt und dem in dem auf die Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder der Absonderung folgenden Kalendermonat erzielten Netto-Arbeitsentgelt aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis. Die Sätze 1 und 3 gelten für die Berechnung des Verdienstausschlages bei den in Heimarbeit Beschäftigten und bei Selbständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass bei den in Heimarbeit Beschäftigten das im Durchschnitt des letzten Jahres vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder vor der Absonderung verdiente monatliche Arbeitsentgelt und bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15  des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist.

(4) Bei einer Existenzgefährdung können den Entschädigungsberechtigten die während der Verdienstausschlagzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag in angemessenem Umfang von der zuständigen Behörde erstattet werden. Selbständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer Maßnahme nach Absatz 1 ruht, erhalten neben der Entschädigung nach den Absätzen 2 und 3 auf Antrag von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.


(5) Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt.

(6) Bei Arbeitnehmern richtet sich die Fälligkeit der Entschädigungsleistungen nach der Fälligkeit des aus der bisherigen Tätigkeit erzielten Arbeitsentgelts. Bei sonstigen Entschädigungsberechtigten ist die Entschädigung jeweils zum Ersten eines Monats für den abgelaufenen Monat zu gewähren.

(7) Wird der Entschädigungsberechtigte arbeitsunfähig, so bleibt der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten auszuführen war, bestehen. Ansprüche, die Berechtigten nach Absatz 1 Satz 2 wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstausschlages auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder

*eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen, gehen insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über.*

*(8) Auf die Entschädigung sind anzurechnen*

- 1. Zuschüsse des Arbeitgebers, soweit sie zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaufschlag übersteigen,*
- 2. das Netto-Arbeitsentgelt und das Arbeitseinkommen nach Absatz 3 aus einer Tätigkeit, die als Ersatz der verbotenen Tätigkeit ausgeübt wird, soweit es zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaufschlag übersteigt,*
- 3. der Wert desjenigen, das der Entschädigungsberechtigte durch Ausübung einer anderen als der verbotenen Tätigkeit zu erwerben böswillig unterlässt, soweit es zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstaufschlag übersteigt,*
- 4. das Arbeitslosengeld in der Höhe, in der diese Leistung dem Entschädigungsberechtigten ohne Anwendung der Vorschriften über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Sperrzeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch sowie des § 66  des Ersten Buches Sozialgesetzbuch in der jeweils geltenden Fassung hätten gewährt werden müssen.*


*Liegen die Voraussetzungen für eine Anrechnung sowohl nach Nummer 3 als auch nach Nummer 4 vor, so ist der höhere Betrag anzurechnen.*

*(9) Der Anspruch auf Entschädigung geht insoweit, als dem Entschädigungsberechtigten Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit zu gewähren ist, auf die Bundesagentur für Arbeit über.*

*(10) Ein auf anderen gesetzlichen Vorschriften beruhender Anspruch auf Ersatz des Verdienstaufschlags, der dem Entschädigungsberechtigten durch das Verbot der Ausübung seiner Erwerbstätigkeit oder durch die Absonderung erwachsen ist, geht insoweit auf das zur Gewährung der Entschädigung verpflichtete Land über, als dieses dem Entschädigungsberechtigten nach diesem Gesetz Leistungen zu gewähren hat.*

*(11) Die Anträge nach Absatz 5 sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung bei der zuständigen Behörde zu stellen. Dem Antrag ist von Arbeitnehmern eine Bescheinigung des Arbeitgebers und von den in Heimarbeit Beschäftigten eine Bescheinigung des Auftraggebers über die Höhe des in dem nach Absatz 3 für sie maßgeblichen Zeitraum verdienten Arbeitsentgelts und der gesetzlichen Abzüge, von Selbständigen eine Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Arbeitseinkommens beizufügen. Ist ein solches Arbeitseinkommen noch nicht nachgewiesen oder ist ein Unterschiedsbetrag nach Absatz 3 zu errechnen, so kann die zuständige Behörde die Vorlage anderer oder weiterer Nachweise verlangen.*

*(12) Die zuständige Behörde hat auf Antrag dem Arbeitgeber einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages, den in Heimarbeit Beschäftigten und Selbständigen in der voraussichtlichen Höhe der Entschädigung zu gewähren.*

Weiterhin sind in diesem Zusammenhang Ansprüche des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber gerichtet auf Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB  denkbar.

#### **4. Die Behörden schließen den Betrieb bzw. das Unternehmen - besitzt der**

## **Arbeitnehmer dennoch einen Anspruch auf Arbeitsentgelt?**

Wahrscheinlich ja. Denn eine solche behördliche Maßnahme stellt einen Fall des sog. Betriebsrisikos dar. Hier behält der Arbeitnehmer auch ohne eigene Arbeitsleistung seinen Anspruch auf Arbeitsentgelt.

## **5. Dürfen Arbeitnehmer - ggf. gegen ihren Willen - durch den Arbeitgeber nach Hause geschickt werden?**

Den Arbeitgeber trifft grundsätzlich eine sog. Beschäftigungspflicht. Schickt der Arbeitgeber Arbeitnehmer unbegründet nach Hause, bleibt der Arbeitgeber zur Entgeltzahlung verpflichtet. Sog. Zwangsurlaub ist nicht ohne weiteres rechtlich zulässig. Auch das zwangsweise Abfeiern von Überstunden ohne weitere rechtliche Grundlage ist nicht möglich.

Natürlich können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich jederzeit über Urlaub und Überstundenabbau verständigen. Eine solche Vereinbarung begegnet in aller Regel keinen Bedenken.

## **6. Kann der Arbeitnehmer zu Hause bleiben, wenn er - etwa aufgrund der Schließung der Kita - keine Betreuungsmöglichkeit für sein Kind findet?**

Wenn Kindergärten bzw. Kindertagesstätten aufgrund des Coronavirus geschlossen werden und der Arbeitnehmer deshalb niemanden hat, der sein Kind betreut, ist das grundsätzlich ein Risiko, das der Arbeitnehmer zu tragen hat. Selbst wenn man davon ausgehen sollte, dass der Arbeitnehmer - je nach Fall - tatsächlich die Pflicht hat, sich um sein Kind zu kümmern, steht dem Arbeitnehmer unter diesen Umständen in aller Regel kein Anspruch auf Arbeitsentgelt zu. Wir sehen dies auch nicht als Fall von § 616 BGB an, eine freilich umstrittene Auffassung. Sollte § 616 BGB - insbesondere durch den Arbeitsvertrag - wirksam ausgeschlossen worden sein, entfällt die Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung in jedem Falle.

Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber einem Antrag des Arbeitnehmers auf Gewähr von Urlaub entsprechen.

## **7. Das Kind des Arbeitnehmers ist an dem Coronavirus erkrankt - was gilt jetzt?**

Dieser Fall unterscheidet sich nicht von allen anderen Fällen, in denen der Arbeitnehmer wegen seines erkrankten Kindes nicht zur Arbeit gehen kann (siehe dazu § 616 BGB und § 45 SGB V).

## **8. Kann der Arbeitnehmer eine Arbeit im sog. Home-Office beanspruchen?**

Sofern es eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gibt, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen, dass Letzterer im Home-Office arbeitet. Aus einer solchen Vereinbarung kann sich umgekehrt auch ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Arbeit im Home-Office ergeben. Ohne Abrede geht jedoch weder das eine noch das andere ohne gesonderte Zustimmung des jeweiligen Gegenübers.

(Veröffentlichungsdatum: 03.03.2020)

## **Autor(en)**



Dr. Stefan Müller-Thele

Rechtsanwalt

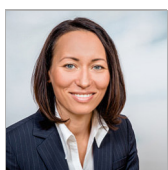
ETL Rechtsanwälte GmbH, Köln



Steffen Pasler

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Fachanwalt für Arbeitsrecht

ETL Rechtsanwälte GmbH, Rostock



Aigerim Rachimow

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Medizinrecht, Fachanwältin für Arbeitsrecht

ETL Rechtsanwälte GmbH, Rostock



Dr. Uwe P. Schlegel

Rechtsanwalt

ETL Rechtsanwälte GmbH, Köln

 Empfehlen

 Tweet



Quelle: [www.etl-rechtsanwaelte.de/aktuelles](http://www.etl-rechtsanwaelte.de/aktuelles), Datum: 06.03.2020

Für weitere Inhalte besuchen Sie bitte die Website: [www.etl-rechtsanwaelte.de](http://www.etl-rechtsanwaelte.de)

ETL Rechtsanwälte | Unternehmen der ETL-Gruppe. Mehr erfahren unter [www.etl.de](http://www.etl.de).