

# **Coronavirus und Arbeitsrecht: Was Arbeitgeber und Arbeitnehmer jetzt wissen müssen**

Nicole Mutschke

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Mutschke Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

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

Dann gilt das, was bei jeder Krankheit auch gilt, also die gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Besteht das Arbeitsverhältnis seit mindestens vier Wochen und hat der Arbeitnehmer die Krankheit nicht verschuldet, erhält er für maximal sechs Wochen seinen Lohn weiter vom Arbeitgeber. Dauert die Erkrankung länger, gibt es für den Arbeitnehmer anschließend Krankengeld von seiner Krankenkasse

## **2. Erhält der Arbeitnehmer weiter seinen Lohn, wenn er in Quarantäne ist und nicht arbeiten kann?**

Muss der Arbeitnehmer „nur“ vorsorglich in Quarantäne, ohne am Virus erkrankt zu sein, gibt es zwar keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Allerdings wird der Arbeitnehmer unterm Strich doch so behandelt, als wäre er krank. Das Infektionsschutzgesetz sieht nämlich vor, dass derjenige, der durch Quarantänemaßnahmen einen Verdienstausschlag erleidet, eine Entschädigung in Höhe des Verdienstausschlags erhält. Diese Entschädigung wird zunächst vom Arbeitgeber ausgezahlt. Dieser kann sich das Geld aber vom Staat vorschießen oder später erstatten lassen. Dauert die Quarantäne länger als sechs Wochen, entspricht die Entschädigung ab der 7. Woche der Höhe nach dem Krankengeld.

## **3. Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus zuhause bleiben?**

Allein ein abstraktes Infektionsrisiko bzw. die Angst vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus genügt noch nicht. Arbeitgeber haben gegenüber ihren Arbeitnehmern zwar Fürsorgepflichten, zu denen es auch gehört, Arbeitnehmer am Arbeitsplatz vor Gesundheitsgefahren zu

schützen. Im Extremfall kann dies - etwa wenn der Virus im Betrieb bereits grassiert - dazu führen, dem betroffenen Standort vorübergehend zu schließen und die Arbeitnehmer nach Hause zu schicken.

Diese Entscheidung trifft aber der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer und nicht etwa der Arbeitnehmer für sich selbst. Der Arbeitnehmer kann also nicht einfach auf eigene Faust zuhause bleiben. Dazu müsste der Arbeitnehmer schon tatsächlich am Virus erkrankt sein und dann krank zu melden. Andernfalls ist der Arbeitnehmer nicht unverschuldet verhindert und muss arbeiten. Andernfalls verstößt der Arbeitgeber gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen und riskiert eine Abmahnung und im schlimmsten Fall die Kündigung.

#### **4. Was gilt, wenn das Kind eines Arbeitnehmers am Coronavirus erkrankt?**

Ein Arbeitnehmer kann aus § 616 BGB einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber haben, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit seine Arbeitsleistung aus persönlichen Gründen nicht erbringen kann. Erkrankt das Kind eines Arbeitnehmers und kann keine andere im Haushalt des Arbeitnehmers lebende Person die Betreuung des Kindes übernehmen, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer grundsätzlich freistellen.

Dabei geht man in etwa von einem Zeitraum von bis zu zehn Tagen aus, in denen der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch nicht verliert. Arbeitgeber können sich in diesem Fall unter Umständen den gezahlten Lohn von der sog. Umlagekasse, d.h. von der Krankenkasse ihres Arbeitnehmers teilweise erstatten lassen.

#### **5. Gibt es auch bei Erkrankung des Kindes auch Krankengeld?**

Dieser Anspruch auf Lohnfortzahlung kann allerdings in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen anders geregelt oder auch im Arbeitsvertrag ausdrücklich ganz ausgeschlossen werden. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf das sog. Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V, das von den gesetzlichen Krankenkassen gezahlt wird. Das Kind darf noch keine zwölf Jahre alt sein, außer es ist behindert und auf Hilfe angewiesen. Das Kinderkrankengeld ist pro Elternteil für jedes Kind auf 10 Arbeitstage im Jahr, bei Alleinerziehenden auf 20 Arbeitstage im Jahr begrenzt. Bei mehreren Kindern gibt es eine Obergrenze pro Elternteil von 25 Arbeitstagen bzw. 50 Arbeitstagen für Alleinerziehende. Das Kinderkrankengeld trägt in der Regel 70 % des Bruttolohns, maximal 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitslohns. Wenn beide Arbeitgeber einverstanden sind, kann der eine Elternteil seine Tage auch auf den anderen Elternteil übertragen

#### **6. Dürfen Arbeitnehmer zuhause bei ihrem Kind bleiben, wenn Schule und Kindergärten wegen des Coronavirus geschlossen sind?**

Auch hier kann es sein, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, obwohl er nicht arbeitet, weiter bezahlen muss. Es kommt wieder darauf an, ob der Arbeitnehmer – wie § 616 Abs. 1 BGB es fordert - für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden verhindert ist. Das wäre der Fall, wenn das Kind des Arbeitnehmers nicht alleine zu Hause bleiben kann und es auch keine andere Betreuungsmöglichkeit gibt.

Dieser Anspruch kann wiederum arbeits- oder tarifvertraglich oder auch in einer Betriebsvereinbarung beschränkt oder vollständig ausgeschlossen sein.

### **7. Was gilt, wenn ein Betrieb wegen des Coronavirus vorübergehend schließen muss?**

Muss ein Betrieb wegen des Virus vorübergehend schließen und kann der Arbeitnehmer deswegen nicht arbeiten, erhält der Arbeitnehmer grundsätzlich trotzdem den Arbeitslohn.

Das Bundesarbeitsministerium hat hierzu schon erklärt, dass Arbeitgeber bei Betriebsschließungen zum Schutz vor einer Pandemie das Betriebsrisiko tragen und Arbeitnehmer weiterhin ihr Gehalt bekommen müssen. Dabei müssten die ausgefallenen Arbeitszeiten auch grundsätzlich nicht nachgearbeitet werden. Grund dafür ist das in § 615 S. 3 BGB geregelte Betriebsrisiko, dass grundsätzlich der Arbeitgeber trägt.

Allerdings kann es auch sein, dass die entsprechende gesetzliche Regelung im Arbeitsvertrag ausdrücklich ausgeschlossen ist. Dann müsste der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der Schließung nicht bezahlen. Eine Option für Arbeitgeber kann auch sein, etwaige Überstunden der Arbeitnehmer abzubauen bzw. Arbeitszeitkonten zu nutzen.

### **8. Kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, aus Angst vor dem Coronavirus im Home-Office zu arbeiten?**

Auch in Zeiten des Coronavirus gibt es kein allgemeines Recht auf Arbeiten im Home Office. Anders sieht es aus, wenn der Arbeitnehmer ohnehin arbeitsvertraglich im Home Office arbeiten darf. Sonst entscheidet grundsätzlich der Arbeitgeber, ob und zu welchen Bedingungen der Arbeitnehmer im Home-Office arbeiten darf.

### **9. Kann umgekehrt der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen, im Home Office arbeiten.**

Ebenso wenig kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer ohne entsprechende arbeitsvertragliche Regelungen verlangen, im Homeoffice zu arbeiten. Der Arbeitnehmer kann also nicht gezwungen werden, seinen privaten Lebensraum für Arbeitszwecke zu nutzen.

### **10. Dürfen Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer auf Dienstreise in von Virus betroffene Gebiete senden?**

Grundsätzlich trifft den Arbeitgeber auch hier eine Fürsorgepflicht für seinen Arbeitnehmer und muss ihn vor Gesundheitsrisiken möglichst schützen. Ob dies dazu führt, dass Dienstreisen in bestimmte Gebiete nicht mehr angeordnet werden dürfen, ist daher immer vom Einzelfall abhängig.

Ein wichtiges Kriterium ist dabei, ob am Zielort eine erhebliche Gefahr für Leib und Leben des Arbeitnehmers besteht. Orientieren kann man sich an Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes, wie sie etwa für die Region Hubei in China besteht, oder an Hinweisen des Robert Koch-Instituts. Für andere betroffene Regionen, etwa in Italien, muss schon genauer hingesehen werden. Hier gibt es zwar verschärfte Reisehinweise, aber noch keine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes.

Im Übrigen ist abzuwägen, wie groß das Infektionsrisiko ist, wie die Dienstreise organisiert wird und wie man sich vor einer Infektion schützen kann. Ist die Reise für den Arbeitnehmer unzumutbar und ihre Anordnung unzulässig, darf der Arbeitnehmer die Dienstreise ablehnen. Ist die Dienstreise hingegen in Ordnung, muss dem auch Folge geleistet werden. Andernfalls verstößt der Arbeitnehmer gegen den Arbeitsvertrag und es drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen.

### **11. Können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern Urlaub in betroffenen Gebieten verbieten?**

Zwar ist es grundsätzlich der Arbeitgeber, der seinem Arbeitnehmer Urlaub „gewährt“. Der Arbeitnehmer kann also ohnehin nicht nach Gusto über seinen Urlaub bestimmen. Allerdings muss der Arbeitgeber den Urlaubswünsche des Arbeitnehmers meistens entsprechen, wenn dem keine dringenden betrieblichen Interessen entgegenstehen.

Hier geht es letztlich um das Risiko, dass der Arbeitnehmer sich im Urlaub ansteckt und den Virus gewissermaßen in dem Betrieb einschleppt. Daher wird man genau hinschauen müssen, wo genau der Urlaub verbracht werden soll und wie dort die Situation ist. Daher spricht viel dafür, dass der Arbeitgeber einen Urlaub in einem akut betroffenen Reiseort oder bei einer Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verbieten oder erst für einen späteren Zeitpunkt gewähren kann. Alleine der abstrakte Verdacht, dass es auch am Urlaubsort zu Ansteckungsfällen kommen könnte, wird hingegen nicht genügend.

### **12. Haftet der Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer auf einer Dienstreise ins Ausland krank wird?**

Arbeitgeber haften grundsätzlich im Fall von Erkrankungen eines im Ausland beschäftigten Arbeitnehmers. Dies ist in § 17 SGB V geregelt und gilt somit auch für Dienstreisen ins Ausland. Ob die Erkrankung dann auf den Coronavirus oder andere Gründe zuzuführen ist, spielt somit keine Rolle.

Im Prinzip übernimmt der Arbeitgeber dann die Aufgaben der Krankenversicherung des Arbeitnehmers. Die Krankenkasse muss dem Arbeitgeber dann die Kosten bis zu der Höhe erstatten, in der sie im Inland entstanden wären. Unterm Strich trägt der Arbeitgeber also die „Auslandsmehrkosten“. Hiergegen kann der Arbeitgeber sich durch entsprechende Versicherungen absichern.



**Kanzlei Düsseldorf**

Königsallee 60f

40212 Düsseldorf

Telefon: 0211 / 68 87 87 30

Telefax: 0211 / 68 87 87 31

**Kanzlei Bielefeld**

Heidsieker Heide 114

33739 Bielefeld

Telefon: 05206 / 70 729 0

Telefax: 05206 / 70 729 11

[www.kanzlei-mutschke.de](http://www.kanzlei-mutschke.de)

Sitz der Gesellschaft: Düsseldorf | Registergericht: AG Düsseldorf | HRB 72783

Geschäftsführerin: Nicole Mutschke

Find us on 