

Coronavirus und Arbeitsrecht



Insbesondere seit sich ein Mitarbeiter des bayrischen Automobilzulieferers Webasto am Arbeitsplatz infiziert haben soll, fragen sich Arbeitnehmer, welche Auswirkungen das Coronavirus auf ihren Arbeitsplatz hat. Welche Regeln gelten in solch einer Situation für die Beschäftigten? Außerdem droht mancherorts bei einer weiteren Ausbreitung des neuartigen Virus die Schließung von einigen Betrieben und die Angestellten müssen zu Hause bleiben.

Werden dann die Gehälter weitergezahlt? Oder was passiert, wenn ein Mitarbeiter in Quarantäne muss? Die Fragen häufen sich und die Verunsicherung in der Bevölkerung nimmt zu. Dabei ist vieles, was die Situation am Arbeitsplatz betrifft, bereits arbeitsrechtlich geklärt.

Dürfen Arbeitnehmer zum Selbstschutz vor dem Coronavirus zu Hause bleiben?

Die bloße Angst vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus berechtigt den Arbeitnehmer nicht dazu, nicht am Arbeitsplatz zu erscheinen. Mitarbeiter haben also kein Recht, präventiv oder aus reinem Selbstschutz zu Hause zu bleiben.

In einigen Betrieben zeigen sich Arbeitgeber jedoch kulant und erlauben ihren Arbeitnehmern von zu Hause aus zu arbeiten. Dies ist nicht nur bei dem aktuellen Coronavirus der Fall, sondern wurde auch in der Vergangenheit, zum Beispiel bei einer Grippewelle, erlaubt. Ob es als Präventivmaßnahme zum Schutz vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus eine Sonderregelung zum vorübergehenden Home-Office gibt, ist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Arbeitnehmer sollten das mit ihrem jeweiligen Chef individuell abklären. Einfach weg zu bleiben, ist arbeitsrechtlich nicht zu raten. Erscheint der Mitarbeiter nicht, kann ihn der Vorgesetzte abmahnen oder sogar kündigen.

Kita und Schule wegen des Coronavirus geschlossen: Was gilt für Arbeitnehmer?

Wenn, wie in dem Fall in NRW, Schulen und Kindergärten aus Vorsicht vor dem Coronavirus geschlossen bleiben und es dadurch keine Betreuung für die Kinder gibt, können Arbeitgeber im Notfall zu Hause bleiben. Ob sie in dieser Zeit aber auch weiter ihr Gehalt bekommen, hängt davon ab, ob wirklich keine andere Betreuung möglich war. § 616 im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) besagt, dass, wer ohne eigenes Verschulden und aus einem persönlichen Grund verhindert ist und nicht zur Arbeit kommen kann, trotzdem weiter Gehalt bekommt. Entscheidend ist hier vor allem die Dauer, wie lange der Arbeitnehmer dem Arbeitsplatz fernbleibt. Handelt es sich um eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" bekommt er auch weiter Gehalt. Länger als drei Tage sind bereits kritisch. In einigen Arbeitsverträgen oder gar Tarifverträgen sind die Fälle von § 616 BGB aber abschließend geregelt (Beerdigungen, Hochzeit etc.) Teilweise sind die Rechte nach § 616 BGB im Vertrag auch ganz ausgeschlossen. Ist nichts geregelt, gilt § 616 BGB.

Die erste Maßnahme sollte in einem solchen Fall aber immer sein, mit dem Arbeitgeber gemeinsam eine Lösung zu finden und etwa Überstunden abzubauen, im Home-Office zu arbeiten oder Urlaub zu nehmen. Wenn überhaupt keine Betreuung zu organisieren ist, kann vor allem bei kleineren Kindern ein Leistungsverweigerungsrecht für ein Elternteil bestehen. Dann muss der Arbeitgeber im Zweifel den Arbeitnehmer freistellen – dies dann allerdings unentgeltlich. Kurzfristig Urlaub zu nehmen, um die

Kinder zu betreuen, ist in solchen Nottfällen ebenfalls möglich. Jeder Urlaub muss aber unbedingt beantragt und genehmigt werden.

Bekommen Mitarbeiter Gehalt, wenn sie wegen des Coronavirus in Quarantäne stecken?

Zuletzt hatte das Coronavirus die kanarische Urlaubsinsel Teneriffa erreicht. Aus Vorsicht wurde dort ein ganzes Hotel abgeriegelt und die Gäste waren quasi im Urlaub gefangen. Es handelte sich zwar nicht um einen klassischen Quarantänefall, aber viele der Betroffenen kamen dennoch nicht rechtzeitig aus dem Urlaub zurück, um wieder pünktlich an ihrem Arbeitsplatz zu erscheinen. Andere hingegen, wie die Passagiere des Kreuzfahrtschiff "Diamond Princess", wurden nach ihrer Rückkehr vorsorglich in Quarantäne gesteckt. Bekommen die Arbeitnehmer weiterhin ihr Gehalt?

Personen, die als Ansteckungsverdächtige auf Anordnung des Gesundheitsamts isoliert werden und deshalb einen Verdienstausschlag erleiden, erhalten eine Entschädigung. Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber für die Dauer der Isolierung, längstens für sechs Wochen, eine Entschädigung in Höhe des Nettolohns. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag vom jeweiligen Bundesland erstattet. Nach sechs Wochen zahlt der Staat in Höhe des Krankengeldes weiter. Erkrankte fallen ausdrücklich nicht unter diese Entschädigungsregelung, weil diese bereits Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erhalten. Selbstständige oder Freiberufler erhalten Verdienstausschlag nach dem Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten. Die Entschädigung bemisst sich nach den letzten Jahreseinnahmen, die dem Finanzamt gemeldet worden sind.

Wer sich allerdings in häuslicher Quarantäne befindet und körperlich in der Lage ist sowie die notwendigen Arbeitsmittel zu Hause hat, muss seine Arbeit vorsetzen. Dann gilt die Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber.

Betrieb schließt wegen des Coronavirus:

Die Fälle, in denen Behörden anordnen, Betriebe wegen des Coronavirus vorübergehend schließen zu lassen, häufen sich.

Was heißt das für die Arbeitnehmer, wenn eine solche Situation eintritt? Im Regelfall ist der Arbeitgeber laut dem Bundesarbeitsministerium grundsätzlich dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer weiterhin sein Gehalt zu zahlen.

Das Unternehmen trägt hier das Betriebsrisiko.



Daniel Kuhlmann
Fachanwalt für Arbeitsrecht