

# Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus

## Was gilt in folgenden Fällen?

### Wenn die Arbeit ...



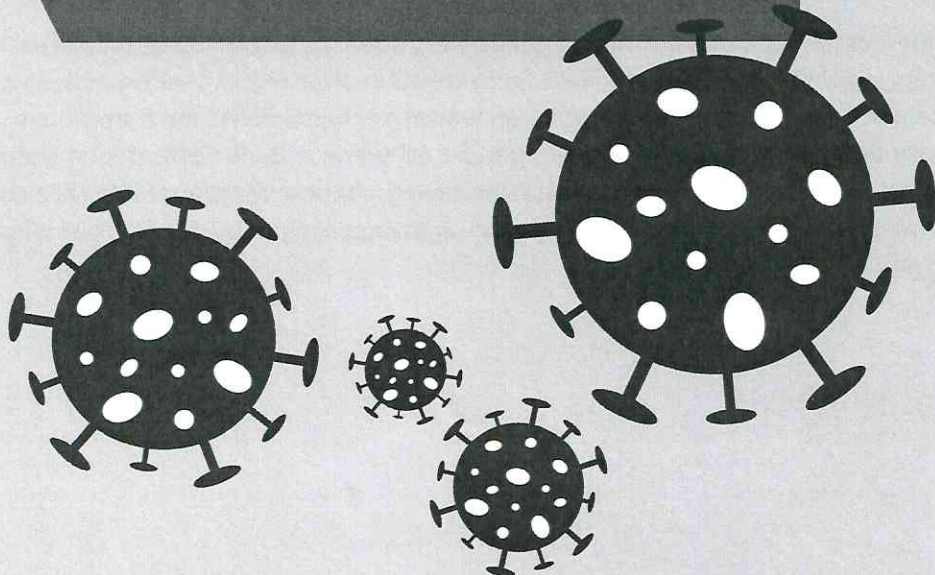
... einzelner Arbeitnehmer ausfällt.



... im ganzen Betrieb ausfällt.

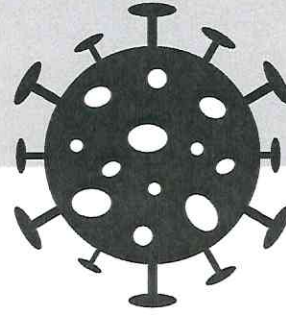


... unter besonderen Modalitäten stattfindet.



# Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus

## Was gilt in folgenden Fällen?



## Die Arbeit einzelner Arbeitnehmer fällt aus:

### → Wegen tatsächlicher Erkrankung:

Lohnfortzahlung auf Basis von § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz. Hierfür muss das Arbeitsverhältnis allerdings seit mindestens vier Wochen bestehen.

### → Wegen behördlicher Quarantäneanordnung:

Grundsätzlich muss der Betroffene von zuhause aus arbeiten. Ist dies unmöglich, entfällt zwar das eigentliche Arbeitsentgelt, aber es greift eine **Entschädigung** auf Basis von § 56 Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten. Praktisch zahlt der Arbeitgeber den vollen Lohn bis zu sechs Wochen weiter; er kann eine Erstattung der Kosten von der zuständigen Behörde verlangen. Danach kann der Arbeitnehmer weiterhin Erstattung verlangen. Er muss sich dann aber selbst an die zuständige Behörde wenden und bekommt den Lohn auch nur noch in Höhe des Krankengeldes erstattet. Die versäumte Arbeitszeit muss nicht nachgeholt werden.

### → Wegen Betreuung eines tatsächlich erkrankten Kindes:

Krankengeld auf Basis von § 45 Sozialgesetzbuch V.

### → Wegen Betreuung eines Kindes, dessen KiTa oder Schule geschlossen ist:

Wenn Eltern keine anderweitige Betreuung des Kindes organisieren können, müssen sie z. B. Überstunden abbauen, Urlaubstage nehmen oder, falls möglich, ihrer Arbeit im Homeoffice nachgehen. Unter Umständen ist auch eine Lohnfortzahlung für einen kurzen Übergangszeitraum auf Basis von § 616 BGB denkbar. Dies kann aber durch den Arbeits- oder Tarifvertrag ausgeschlossen sein.

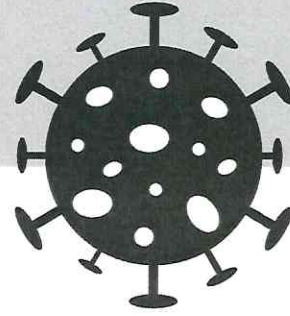
### → Wegen der Sorge, sich auf dem Weg zur Arbeit oder im Betrieb anzustecken:

Dies ist kein legitimer Grund, der Arbeit fernzubleiben. Wer eigenmächtig zuhause bleibt, verliert seinen Lohnanspruch und es drohen weitere arbeitsrechtliche Sanktionen. Ebenfalls zum persönlichen Lebensrisiko gehört es, wenn z. B. der öffentliche Nah- oder Fernverkehr, der normalerweise für den Arbeitsweg genutzt wird, ausfällt: Hier muss jeder Arbeitnehmer selbst für alternative Beförderungswege sorgen (Auto, Fahrgemeinschaft, Taxi oder ähnliches).



# Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus

## Was gilt in folgenden Fällen?



## Die Arbeit im ganzen Betrieb fällt aus:

### → Wegen behördlicher Schließung des Betriebs:

Dies fällt unter das Betriebsrisiko des Arbeitgebers und kann Entschädigungsansprüche des Unternehmens gegen die zuständige Behörde auslösen. Arbeitnehmer behalten während dieser Zeit ihren **normalen Entgeltanspruch** gegen den Arbeitgeber, § 615 BGB.

### → Wegen unternehmerischer Entscheidung des Arbeitgebers:

Auch wenn der Arbeitgeber freiwillig den Betrieb vorübergehend schließt, zum Beispiel als Vorsichtsmaßnahme, bleibt der Entgeltanspruch der Arbeitnehmer bestehen, § 615 BGB.

### → Aufgrund von Betriebsferien:

Der Arbeitgeber kann versuchen, nicht nur einseitig auf die Arbeitsleistung zu verzichten, sondern die Zeit der Betriebsschließung den Arbeitnehmern von den Urlaubstagen abzuziehen. Die Festlegung solcher Betriebsferien **unterliegt der Mitbestimmung** gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG: Ohne **Zustimmung des Betriebsrats** ist eine solche Maßnahme unwirksam.