

Gerade zu einer Zeit, in der wegen der Coronakrise zahlreiche Betriebe geschlossen sind oder Arbeitnehmer ihrer Tätigkeit von zu Hause aus verrichten, tauchen viele Fragen auf, die unmittelbar das Arbeitsrecht betreffen. Aus diesem Grunde möchten wir im Folgenden über einige wesentliche Punkte aufklären.

Verdacht auf Infektion

Die Entscheidung des Arbeitnehmers, der Arbeitsstelle wegen des Corona-Virus fernzubleiben, ist nur dann gerechtfertigt, wenn ein konkreter Verdacht besteht, dass dieser sich angesteckt hat. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn dieser in Kontakt mit einer Person war, bei der eine Infektion festgestellt wurde. Liegt dann die schriftliche Bestätigung des Arztes vor, dass die Voraussetzungen erfüllt sind, besteht vollständiger Anspruch auf Lohnfortzahlung. Die bloße Befürchtung, sich zu infizieren, genügt nicht, um den Arbeitsplatz nicht aufzusuchen.

Festgestellte Infektion

Wird dann tatsächlich eine Infektion bei einem Arbeitnehmer festgestellt, ist dieser verpflichtet, dem Arbeitgeber die Diagnose des Arztes mitzuteilen. Der Arbeitgeber ist also nicht nur über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung des Arztes zu informieren, damit dieser der Fürsorgepflicht gegenüber den weiteren Mitarbeitern nachkommen kann. Der behandelnde Arzt allerdings ist verpflichtet, aufgrund des Infektionsschutzgesetzes der Gesundheitsbehörde die persönlichen Daten des Erkrankten und die Diagnose mitzuteilen. Gegebenenfalls werden dann von dort Maßnahmen gegenüber dem Arbeitgeber bzw. dem Betrieb des Arbeitgebers ergriffen.

Im Übrigen darf der Arbeitgeber nur dann Arbeitnehmer zur Genesung nach Hause schicken, wenn begründete Anhaltspunkte dafür bestehend, dass diese erkrankt sind. Bei einer vagen Vermutung besteht weiterhin Arbeitsfähigkeit, sodass der Arbeitgeber in diesem Fall das Gehalt weiterzahlen muss. Die Anordnung von Heimarbeit kann nur dann erfolgen, wenn eine entsprechende einvernehmliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen ist.

Betriebsschließung

Schließt der Arbeitgeber vorsorglich den Betrieb und schickt die Arbeitnehmer deshalb nach Hause, wirkt sich hier das sogenannte Betriebsrisiko zu Lasten des Arbeitgebers aus, sodass deshalb die Lohnansprüche weiter fortbestehen. Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz bestehen derzeit nur für einzelne, konkrete Arbeitnehmer, bei denen Krankheitsverdacht besteht. Hier erfolgt die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, dieser hat Erstattungsansprüche gegenüber den Behörden.

Kurzarbeit

In vielen Unternehmen wird derzeit Kurzarbeit eingeführt mit der Folge, dass die Arbeitszeit unter Umständen sogar bis auf null reduziert wird. Voraussetzung hierfür ist, dass die übliche Arbeitszeit verringert ist und eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen worden ist. Der Lohnverlust kann durch das Kurzarbeitergeld aufgefangen werden, diese Leistung allerdings muss vom Arbeitgeber, durch den auch dann die Auszahlung erfolgt, beantragt werden. Aufgrund der Sofortmaßnahmen der Bundesregierung besteht der Anspruch schon dann, wenn mindestens 10 Prozent der jeweiligen Belegschaft betroffen sind.

Kinderbetreuung

Kann der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz deshalb nicht aufsuchen, weil es ihn trotz intensiver Bemühungen nicht gelungen ist, eine alternative Unterbringung für sein Kleinkind zu finden, gilt er als persönlich verhindert, sodass er Anspruch auf bezahlte Freistellung für wenige Tage hat.

Ist das Kind sogar erkrankt, besteht schon deshalb ebenfalls Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Dauer von zehn Tagen pro Kind und Elternteil.

Weg zur Arbeit, stornierter Urlaub

Für viele Arbeitnehmer gibt es derzeit große Schwierigkeiten, an den Arbeitsplatz zu kommen, weil diese mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht mehr erreichbar sind. Die Folgen, die sich hieraus ergeben, liegen ausschließlich im Risikobereich des Arbeitnehmers, sodass deshalb kein Anspruch auf die Vergütung für die ausgefallene Arbeitszeit besteht.

Sollte der Arbeitnehmer seinen beantragten und genehmigten Jahresurlaub nicht antreten können, weil die gebuchte Reise storniert worden ist, hat er kein Recht, vom Arbeitgeber die Rückgewähr des Urlaubes zu beantragen. Das Risiko für die Realisierung des Jahresurlaubes liegt ausschließlich beim Arbeitnehmer.

Kündigung wegen Corona

Problematisch wird es bei einer Kündigung „wegen Corona“. Allein die derzeitige Krise ist kein ausreichender Grund, eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen. In jedem Fall muss die betriebliche Belastung festgestellt werden, ein ordnungsgemäßes soziales Auswahlverfahren ist vorab durchzuführen. Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer lediglich drei Wochen Zeit hat, sich durch eine Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung zu wehren. Innerhalb dieser Frist muss die entsprechende Klage beim Arbeitsgericht eingegangen sein. Ist der Arbeitnehmer derart schwer erkrankt, dass es ihm nicht möglich ist, diese Frist einzuhalten, besteht unter Umständen Möglichkeit, die Zulassung verspäteter Klagen beim Arbeitsgericht zu beantragen.

Ohne Zweifel sind die Auswirkungen der derzeitigen Krise gerade im Arbeitsrecht immens. Dieses Merkblatt kann nur einen kurzen Überblick geben, wobei zu beachten ist, dass möglicherweise in Tarifverträgen andere Regelungen enthalten sind und durch die Landes- und Bundesregierung in Kürze Änderungen erfolgen, auf die reagiert werden muss. Wir sind gerne bereit, Ihnen jederzeit mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Ihr Ansprechpartner für Fragen des Arbeitsrechts:

Georg Grotefels, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Hohe Str. 7 (Ecke Beurhausstr, Parkplätze am Haus)
44139 Dortmund
Tel. 0231/1844-0, Fax: 0231/1844-22
Email: postmaster@anwalt-do.de
Internet: www.anwalt-do.de**

Wir haben in diesem Merkblatt überwiegend aus Gründen der besseren Lesbarkeit Formen gewählt, die weibliche und männliche Person gleichermaßen einschließen. War dies nicht möglich, wurde zwecks besserer Lesbarkeit und aus Gründen Vereinfachung nur eine geschlechtsspezifische Form verwendet.