



Kreishandwerkerschaft Ammerland

Haus des Handwerks, Postfach 11 49, 26641 Westerstede

17.03.2020

Information zum Corona-Virus

Sehr geehrte Damen,
sehr geehrte Herren,

seit Auftreten des neuartigen Coronavirus hat sich auch in Deutschland die Situation deutlich verschärft.

Informationen zum Infektionsschutz werden laufend veröffentlicht. Sie sollten sich auf den Internetseiten der öffentlichen Stellen informieren. Seriöse Auskünfte erhalten Sie u.a. bei nachfolgenden Institutionen:

- Bundesgesundheitsministerium und Landesgesundheitsministerium
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung
- Robert-Koch-Institut

Der ZDH hat auf seiner Internetseite ebenfalls Informationen veröffentlicht.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ergeben sich für die Arbeitgeber diverse Fragen:

- **Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckung zu Hause bleiben?**

Nein, allein aus Angst darf ein Arbeitnehmer nicht zu Hause bleiben. Verweigert er die Arbeit, obwohl kein Verdacht auf eine Infektion besteht, darf der Arbeitgeber ihn abmahnen.

- **Wie ist zu verfahren, wenn ein begründeter Verdachtsfall vorliegt?**

Es besteht eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer freistellen. Gegebenenfalls kann dem Arbeitnehmer angeboten werden, die Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, sofern die Möglichkeit besteht. Wird der Arbeitnehmer freigestellt, ist ihm die Arbeitsleistung unmöglich. Ob ein Anspruch auf Vergütung nach § 616 BGB besteht ist abhängig von der vertraglichen Gestaltung bzw. dem einschlägigen Tarifvertrag.

- **Erhalten Mitarbeiter die unter eine behördlich angeordnete Quarantäne gestellt werden, weiterhin ihr Gehalt?**

Ist der Arbeitnehmer selbst als Betroffener Adressat einer behördlichen Maßnahme, wie z.B. Tätigkeitsverbot oder Quarantäne, dann kann er einen Entgeltanspruch gegen seinen Arbeitgeber haben. Denn aus Sicht der Rechtsprechung des BGH kann in einem solchen Fall durchaus ein Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB bestehen – wobei immer auch der Einzelfall zu berücksichtigen ist.

Allerdings ist in vielen Fällen der Entgeltanspruch im Verhinderungsfall nach § 616 BGB durch den Arbeitsvertrag oder einen anzuwendenden Tarifvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen. In diesen Fällen besteht dann aber für den Arbeitnehmer oft ein öffentlichrechtlicher Entschädigungsanspruch.

Personen, die als Ansteckungsverdächtige auf Anordnung des zuständigen Gesundheitsamts isoliert werden und deshalb einen Verdienstaufschlag erleiden, erhalten nämlich eine Entschädigung nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Die Entschädigung erfolgt in Höhe des Krankengeldes, das auch die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde: Das sind 70 Prozent des Bruttogehalts, aber nicht mehr als 90 Prozent des Nettogehalts. Zudem ist die Summe auf 109,38 Euro pro Tag gedeckelt (Stand 2020). Gemäß § 56 Abs. 5 IfSG hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, jedoch längstens für sechs Wochen die Entschädigung anstelle der zuständigen Behörde ausbezahlen. Der Arbeitgeber hat dann gegen die Behörde einen Erstattungsanspruch gem. § 56 Abs. 5 IfSG. Der Antrag ist gem. § 56 Abs. 11 IfSG innerhalb von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung geltend zu machen. Gem. § 56 Abs. 12 IfSG ist dem Arbeitgeber ein Vorschuss zu gewähren. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen

Behörde auf Antrag der betreffenden Einzelperson gewährt. Nach sechs Wochen zahlt der Staat in Höhe des Krankengeldes weiter.

Dagegen fallen „Corona-Erkrankte“ – wie erwähnt - nicht unter diese Entschädigungsregelung, weil diese bereits Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld erhalten.

- **Was passiert, wenn das Kind des Arbeitnehmers erkrankt ist. Und wie ist zu verfahren, wenn die Kita/Schule des Kindes geschlossen ist und eine Betreuung notwendig ist?**

Ist das Kind eines Mitarbeiters allerdings am Corona-Virus erkrankt, hat der Arbeitnehmer ein Recht darauf, zu Hause zu bleiben und sein Kind zu pflegen. Je nachdem, was im Arbeitsvertrag steht, müssen Arbeitgeber ihren betroffenen Arbeitnehmern dann trotzdem weiter das Gehalt zahlen oder die Krankenkasse springt ein.

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung des Kindes durch anderes Elternteil, Freunde oder Nachbarn, angebotene Notbetreuung von Kommunen, ggf. Überstunden abbauen etc.). Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers bestehen, da die Leistungserfüllung unzumutbar sein dürfte (§ 275 Abs. 3 BGB).

Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bestehen kann. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ergeben. Zudem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein.

Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt.

In solchen Situationen dürfte es hilfreich sein, auch das Gespräch mit dem Arbeitnehmer zu suchen.

- **Bekommen die am Corona-Virus erkrankten Mitarbeiter weiterhin Gehalt?**

Ist der am Coronavirus erkrankte Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt und damit an seiner Arbeitsleitung verhindert, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von sechs Wochen (§ 3 EfZG) Danach haben die gesetzlichen Krankenversicherte grundsätzlich einen Anspruch auf Krankengeld.

- **Welche Entlastungsmaßnahmen und finanziellen Unterstützungen gibt es bzw. sind geplant?**

Sollte der Arbeitgeber im Falle der Erkrankung einer großen Zahl von Arbeitnehmern den Betrieb nicht aufrecht erhalten können, trägt er das Betriebsrisiko.

Um eine übermäßige Belastung abzuwehren kann gibt es folgende Möglichkeiten:

- Beantragung von Kurzarbeitergeld

(weitere Informationen folgen hierzu in einem gesonderten Rundschreiben)

- Die Bundesregierung plant in Abstimmung mit den Ländern für den steuerlichen Bereich Sofortmaßnahmen zur Sicherung der Liquidität der Betriebe . Hierzu zählen die Stundung fälliger Steuerzahlungen, die Anpassung von Vorauszahlungen zur Einkommenssteuer bzw. Körperschaftssteuer an die geänderte Ertragslage, der Erlass von Säumniszuschlägen bei nicht rechtzeitige Zahlung von Steuern sowie ein vorübergehender Verzicht auf Vollstreckungsmaßnahmen.
- Programme für Liquiditätshilfen sollen ausgeweitet werden, um den Zugang zu günstigen Darlehen zu erleichtern.
- Hierzu werden wir in einem weiteren Rundschreiben informieren

Mit freundlichen Grüßen

Holger Ukena
Geschäftsführer

Ass. jur. Joswig
stv. Geschäftsführerin

Kreishandwerkerschaft Ammerland
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Gartenstraße 2 a, 26655 Westerstede
Fon 04488 / 2054 / 2055 und Fax 04488 / 2743

Internet: www.handwerk-ammerland.de/ E-Mail: info@handwerk-ammerland.de

Für mündliche und fernmündliche Auskünfte in allen Rechts- und Tariffragen wird keine Haftung übernommen.