

# Arbeitsrechtliche Fragen und Antworten zum Coronavirus



## **Darf der Arbeitnehmer zu Hause bleiben, wenn er Angst hat, sich bei der Arbeit anzustecken?**

Die Angst vor dem Virus allein reicht nicht aus um die Arbeit zu verweigern. Die bloße Befürchtung, sich bei Verlassen der Wohnung möglicherweise mit dem Coronavirus anzustecken, genügt nicht, damit der Arbeitnehmer (AN) der Arbeit fernbleiben darf.

Wer trotzdem einfach zu Hause bleibt, der wird in dieser Zeit nicht bezahlt. Ob eventuell sogar eine Abmahnung oder Kündigung möglich ist, muss im Einzelfall geklärt werden.

Dienstreisen in Gebiete, für die es vom Auswärtigen Amt eine Reisewarnung gibt und damit ein objektiv erhöhtes persönliches Ansteckungsrisiko vorhanden ist, sind unzumutbar.

## **Was ist, wenn der AN befürchtet, er könne sich angesteckt haben?**

Haben der AN den Verdacht, sich mit dem Coronavirus angesteckt zu haben – etwa weil er in Kontakt mit einer Person war, bei der eine Infektion festgestellt wurde so liegt ein sogenannter "vorübergehender persönlicher Verhinderungsgrund" vor. Der Arbeitnehmer darf der Arbeit fernbleiben und bekommt trotzdem das Entgelt ausgezahlt. Allerdings sind hier enge Grenzen gesetzt, die Rechtsprechung gewährt regelmäßig einen Anspruch des AN auf bezahlte Freistellung pauschal für die Dauer von einigen wenigen Tagen.

## **Muss der AN melden, wenn er Symptome hat, in einer Risikozone im Urlaub war oder Kontakt zu Erkrankten hatte?**

Grundsätzlich hat ein Arbeitgeber das Recht, informiert zu werden, und darf entsprechend fragen. Es gibt aber keine Pflicht, dem Arbeitgeber die genaue Erkrankung offenzulegen. Beschäftigte sind lediglich verpflichtet, dem Arbeitgeber die eigene Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen und ihre voraussichtliche Dauer mittels Attest nachzuweisen. Es steht natürlich jedem AN frei, dem Arbeitgeber und den Kollegen trotzdem den Grund der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen, zum Beispiel, um sie zu warnen. Dies sollte eigentlich selbstverständlich sein.

Um das Risiko für den Betrieb zu minimieren, kann der Arbeitgeber den AN im Fall von Corona-Symptomen, dem Aufenthalt in einem Risikogebiet oder dem Kontakt zu Infizierten freistellen. Wenn der Verdacht einer Infektion oder Erkrankung des AN besteht, er aber keine Symptome hat, kann über alternative Arbeitsmöglichkeiten nachgedacht werden. Beispielsweise können Mitarbeiter in bestimmten Fällen die Option haben, von zu Hause aus zu arbeiten, sofern dies möglich ist.

Doch nicht nur AN haben Verantwortung. Betriebe sind auch in der Pflicht ihre Mitarbeiter über das bestehende Risiko aufzuklären und sie auf vorbeugende Maßnahmen (Desinfektion o.ä.) hinzuweisen.

## **Muss der Arbeitgeber weiter zahlen wenn er den AN freistellt? Quarantäne?**

Der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko, wenn ein Unternehmen eine Freistellung beschließt. Wird ein AN von seiner Arbeit freigestellt oder muss wegen einer Betriebsschließung zu Hause bleiben, hat er weiterhin Anspruch auf Lohn und Gehalt vom Betrieb.

Erkrankt ein AN tatsächlich am Corona-Virus oder wird gegen ihn durch eine Behörde ein berufliches Tätigkeitsverbot oder Quarantäne verhängt, wird er ebenfalls weiterhin vergütet. Sechs Wochen lang wird...

...dann sein Verdienstausfall in voller Höhe vom Arbeitgeber weitergezahlt (Entgeltfortzahlung unter Berücksichtigung der Umlage). Im Fall einer staatlich angeordneten Schutzmaßnahme kann sich der Betrieb das Geld allerdings vom zuständigen Gesundheitsamt erstatten lassen.

Erkrankt ein AN tatsächlich am Corona-Virus oder wird gegen ihn durch eine Behörde ein berufliches Tätigkeitsverbot oder Quarantäne verhängt, wird er ebenfalls weiterhin vergütet. Sechs Wochen lang wird dann sein Verdienstausfall in voller Höhe vom Arbeitgeber weitergezahlt (Entgeltfortzahlung unter Berücksichtigung der Umlage). Im Fall einer staatlich angeordneten Schutzmaßnahme kann sich der Betrieb das Geld allerdings vom zuständigen Gesundheitsamt erstatten lassen.

Selbständige, deren Betrieb während einer angeordneten Quarantäne ruht, können bei der zuständigen Behörde einen Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden und nicht gedeckten Betriebskosten in angemessenem Umfang beantragen.

### **Kann der Arbeitgeber Urlaub anordnen?**

Urlaub richtet sich vorrangig nach den Wünschen des AN. Der Arbeitgeber kann Urlaub grundsätzlich nicht gegen den Willen eines Arbeitnehmers anordnen oder gar kurzfristig Betriebsurlaub bestimmen. Aber auch hier sollte in betrieblichem Einvernehmen gehandelt werden und Vereinbarungen ggf. schriftlich fixiert werden.

### **Kann der Arbeitgeber das Abfeiern von Überstunden anordnen?**

Gibt es ein Arbeitszeitkonto (Tarifvertrag), kann das prinzipiell möglich sein. Je nachdem, was vereinbart wurde, kann in einem solchen Fall ein Abbau von Überstunden angeordnet werden. Doch auch hier müssen die persönlichen Belange des AN berücksichtigt werden. Außerdem muss eine angemessene Ankündigungsfrist eingehalten werden.

### **Muss der Arbeitgeber Desinfektionsmittel zur Verfügung stellen?**

Ein Arbeitgeber muss Verletzungs- und Erkrankungsrisiken im Betrieb so gering wie möglich halten. Dazu kann es zählen, dass durch den Arbeitgeber Desinfektionsmittel bzw. Handreiniger bereitgestellt werden. Dies sollte aber auch ohne Corona-Virus selbstverständlich sein. Welcher Schutz im Detail ergriffen wird, hängt auch von der Art des Betriebes ab. Zum Beispiel, ob es viel Kundenkontakt gibt.

### **Welche Ansprüche hat der AN, wenn ein Kind krank wird oder Kindergarten und Schule geschlossen werden?**

Wird das Kind eines AN krank, dann darf er zur erforderlichen Betreuung für einige Tage zu Hause bleiben. Anders sieht das bei der Bezahlung aus. Zwar kann ein AN für eine kurze Zeit Sonderurlaub verlangen, doch nicht in jedem Betrieb wird er in dieser Zeit bezahlt. Ist das nicht der Fall kann er Sozialversicherungsleistungen beantragen.

Wenn allerdings der Kindergarten oder die Schule schließen muss, stehen viele Eltern vor einer Herausforderung. Sofern nichts anderes vereinbart ist, kann der AN nur für eine „verhältnismäßig kurze Zeit“ von der Arbeit bezahlt fernbleiben und dies auch nur dann, wenn keine andere Betreuung möglich ist. Nach allgemeiner Auffassung ist unter verhältnismäßig kurzer Zeit maximal 5 Arbeitstage gemeint. In dieser Überbrückungszeit muss der AN nach einer anderen Betreuungsmöglichkeit suchen. Gibt es diese nicht, kann der AN in Absprache mit dem Arbeitgeber Urlaub nehmen, sich unbezahlt freistellen lassen oder Überstunden abbauen. Sind diese Optionen ausgeschöpft so besteht kein Anspruch mehr auf Fortzahlung der Vergütung wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht wieder aufnehmen kann.

## **Kann der Arbeitgeber wegen des Coronavirus Kurzarbeit beantragen bzw. welche finanziellen Unterstützungen gibt es?**

### **Kurzarbeitergeld:**

Der Bundesrat hat das Gesetz zur krisenbedingten Verbesserung beim Kurzarbeitergeld gebilligt. Dies bedeutet im Einzelnen:

Wenn auf Grund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein können. Die Zuständigkeit für Anträge, Detailfragen und die Auszahlung liegt bei der Bundesagentur für Arbeit. Der FDF wird zu diesem Thema ein separates Informationsblatt erstellen.

### **Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen**

Wenn Unternehmen in ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten in Folge des Coronavirus kommen, so ist die Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen eine Möglichkeit dem Unternehmen finanziell wieder Luft zu schaffen.

Die Stundung setzt einen entsprechenden Antrag des Unternehmens voraus, wobei das Vorliegen der Voraussetzungen bzw. der wirtschaftlichen Problematiken zu belegen ist. Über den Stundungsantrag entscheidet die jeweilige Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle nach Ermessen.

### **Stundung von Steuerzahlungen**

In schwierigen Lagen können Einkommen-, Körperschaft- sowie Umsatzsteuer gestundet werden. Gewerbesteuvorauszahlungen können auf Null reduziert werden. Derzeit gibt es hier noch keine Regelungen, allerdings haben die Finanzbehörden hier deutliches Entgegenkommen und großzügigere Stundungen signalisiert. Es ist zu überlegen, ob über die Steuerberater unverzüglich entsprechende Anträge gestellt werden.

**Über aktuelle Entwicklungen halten wir Sie weiterhin auf dem Laufenden.**

***Grundsätzlich empfehlen wir, auch in diesen schwierigen Zeiten, im Unternehmen einvernehmliche Lösungen zu finden, mit dem nötigen Augenmaß zu handeln und nicht auch noch mit dem Festhalten an Prinzipien die Arbeitsgerichte unnötig zu belasten. Dieses Infoblatt für FDF-Mitglieder wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt, aber ohne jegliche Gewähr. Mitglieder wenden sich bei Fragen an die FDF-Geschäftsstelle.***