

MANDANTEN | INFORMATION

Corona und Arbeitsrecht

1. An Corona erkrankte MitarbeiterInnen:

Ist ein Mitarbeiter an Corona erkrankt, also arbeitsunfähig, richtet sich die Entgeltfortzahlung wie bei jeder anderen Erkrankung auch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Der Mitarbeiter hat danach einen Entgeltfortzahlungsanspruch für die Dauer von maximal 6 Wochen. Danach kann der Mitarbeiter Krankengeld beziehen.

2. MitarbeiterInnen in Quarantäne:

Mitarbeiter, die in Quarantäne geschickt werden und nicht arbeitsunfähig sind, haben einen Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) und zwar für die ersten 6 Wochen in Höhe des Verdienstausfalles und ab der 7. Woche in Höhe des Krankengeldes. Die Entschädigung wird vom Arbeitgeber für die zuständige Behörde ausgezahlt. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. In NRW sind die Landschaftsverbände zuständig.

3. Betriebsschließung

Sollte ein Betrieb wegen einer nachgewiesenen Corona-Infektion von der zuständigen Behörde geschlossen werden, behalten die MitarbeiterInnen grundsätzlich ihren Vergütungsanspruch, da der Arbeitgeber das Betriebsrisiko trägt. Ob der Arbeitgeber selbst Entschädigungsansprüche nach dem IfSG geltend machen kann, muss im Einzelfall geprüft werden. Im Falle einer Betriebsschließung dürften möglicherweise aber die Voraussetzungen für die Anordnung von Kurzarbeit gegeben sein (siehe auch Ziff. 5).

4. Kinderbetreuung

Aufgrund der flächendeckenden Schließung von Schulen und Kindertageseinrichtungen werden viele MitarbeiterInnen Probleme haben, ihre betreuungsbedürftigen Kinder unterzubringen. Die Organisation der Betreuung ist grundsätzlich Privatangelegenheit, d.h. MitarbeiterInnen können deshalb nicht einfach der Arbeit fernbleiben.

Ist das zu betreuende Kind krank, besteht nach den allgemeinen Regelungen Anspruch auf Krankengeld bis zu 10, bei alleinerziehenden Versicherten bis zu 20 Tagen im Kalenderjahr.

Wenn das zu betreuende Kind nicht krank ist und eine anderweitige Betreuung nicht sichergestellt ist, kann für den betroffenen Mitarbeiter unter Umständen ein Leistungsverweigerungsrecht bestehen oder ausnahmsweise für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ein Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 616 BGB gegeben sein.

Grundsätzlich sollte im Einzelfall eine einvernehmliche Lösung zwischen Arbeitgeber und MitarbeiterInnen gesucht werden. In Betracht kommt die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub, der Aufbau von Minusstunden über ein Arbeitszeitkonto oder die Vereinbarung von Arbeitsleistung im Homeoffice. Hierauf besteht aber kein Anspruch.

5. Kurzarbeit

Wenn aufgrund des Corona-Virus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend ganz oder teilweise geschlossen wird, können betroffene MitarbeiterInnen Kurzarbeitergeld von der zuständigen Agentur für Arbeit erhalten. Um die deutsche Wirtschaft zu schützen und Arbeitsplätze zu erhalten, beschloss der Bundestag am Freitag im Eilverfahren einstimmig einen Gesetzentwurf für erleichtertes Kurzarbeitergeld.

Mehr Unternehmen als bisher sollen die Leistung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ab April beantragen können.

- Betriebe sollen Kurzarbeitergeld schon nutzen können, wenn nur 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind - statt wie bisher ein Drittel.
- Die Sozialbeiträge sollen ihnen zudem voll von der Bundesagentur für Arbeit (BA) erstattet werden.
- Auch für Leiharbeiter soll Kurzarbeitergeld gezahlt werden können.
- Durch Rechtsverordnung kann auf den Einsatz negativer Arbeitszeitsalden zur Vermeidung von Kurzarbeit vollständig oder teilweise verzichtet werden.

Die BA übernimmt bei dieser Leistung 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns, wenn ein Unternehmen Mitarbeiter in Kurzarbeit schickt. Bei Arbeitnehmern mit Kind sind es 67 Prozent. Kurzarbeitergeld ist bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzuzeigen und zu beantragen. Ob die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld vorliegen, ist im Einzelfall zu prüfen.

Hinweise und Haftungsausschluss:

Wir übernehmen keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit dieser Informationen und weisen ausdrücklich darauf hin, dass die vorstehenden Informationen eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen können. Bei Fragen und Beratungsbedarf können Sie sich gerne jederzeit an uns wenden.

Als Ansprechpartner steht Ihnen Herr Matthias Lennartz, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht unter 02594 - 783020 oder d1m@fp.nrw gern zur Verfügung.