

Maximilianstr. 14,
93047 Regensburg

Telefon: 0941/561440
Telefax: 0941/561420
E-Mail: kanzlei@rain-fuchs.de
Internet: www.rain-fuchs.de

in Kooperation mit
Steuerberaterinnen
Juliane Lerch & Gudrun Prock
Hermann-Köhl-Straße 10
93049 Regensburg
0941 / 64081678
www.lerch-prock.de

Merkblatt zur Corona Krise

Informationen für Arbeitnehmer

Version 1.0
21.03.2020

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
1 Home Office.....	3
2 Dienstreisen.....	4
3 Keine Möglichkeit zur Arbeit zu kommen, weil das Kind krank ist oder unter Quarantäne steht...4	
4 Arbeitnehmer kann nicht zur Arbeit kommen, weil die Schule oder Kita Tagesstätte ausfallen.....4	
5 Einstellung des Betriebs / Kurzarbeit.....	5
6 Erkrankung.....	5
7 Quarantäne.....	5
8 Anhang	6

Einleitung

In diesen Wochen fragen sich viele Arbeitnehmer, die von der Corona-Krise betroffen sind, wie sie ihren Alltag bewältigen können und wie es mit ihrem Arbeitsplatz weitergeht. Gefordert ist die Zusammenarbeit aller Menschen in unserer Gesellschaft. Insbesondere ist eine Solidarität von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nötig, damit es nach der Krise weitergeht. Trotzdem sollten Arbeitnehmer auch jetzt ihre Rechte kennen. In dem folgenden Beitrag werden die wichtigsten Fragen beantwortet.

1 Home Office

Der Gesundheitsminister empfiehlt Home Office, wo immer dies möglich ist.

In vielen Fällen wird bereits der Arbeitgeber das Home Office vorschlagen, wenn dies nach der Art der Arbeit möglich ist.

In bestimmten Fällen können aber auch Arbeitnehmer ein Recht dazu haben, im Home Office arbeiten zu dürfen. Die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten kann sich zum einen aus einer Vereinbarung, die für alle Arbeitnehmer getroffen wurde, zum Beispiel Betriebsvereinbarung oder aus einer individuell zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung ergeben.

Eine Unzumutbarkeit für einen einzelnen Arbeitnehmer, die Arbeit im Büro zu verrichten besteht dann, wenn für den einzelnen Arbeitnehmer eine erhebliche Gefahr oder der begründete Verdacht der Gefährdung der Gesundheit besteht. Dies kann zum Beispiel bei älteren Arbeitnehmern, die zu einer Risikogruppe gehören, der Fall sein. Wer zu einer Risikogruppe gehört, ist auf den Seiten des Robert-Koch-Instituts aufgeführt¹. Da der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht hat, muss er einen Home Office Platz zur Verfügung stellen, wenn der Arbeitnehmer nur hierdurch geschützt werden kann.

Wenn der Arbeitnehmer vom Gesundheitsamt in Quarantäne geschickt wurde, kann der Arbeitgeber verlangen, dass der Arbeitnehmer im Home Office arbeitet, sofern dies möglich ist.

In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Arbeitsmittel, die der Arbeitnehmer für das Home Office benötigt, zur Verfügung zu stellen.

Bei der nächsten Steuererklärung kann das Home Office eventuell berücksichtigt werden, wenn hierfür ein eigenes Arbeitszimmer erforderlich ist. Hier ist jedoch eine steuerliche Beratung möglichst noch im Vorfeld erforderlich.

¹ https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html

2 Dienstreisen

Arbeitnehmer sind grundsätzlich verpflichtet, Dienstreisen anzutreten, soweit dies nicht bereits von staatlicher Seite verboten ist. In Zeiten von Corona kann allerdings ein Leistungsverweigerungsrecht bestehen, wenn eine Dienstreise unzumutbar ist. Dies ist dann gegeben, wenn durch die Dienstreise eine erhebliche Gefährdung für die Gesundheit eintreten kann.

Nach der derzeitigen Entwicklung in der Corona-Krise kann dies bei immer mehr Dienstreisen der Fall sein.

3 Keine Möglichkeit zur Arbeit zu kommen, weil das Kind krank ist oder unter Quarantäne steht

Sofern Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, besteht ein Anspruch auf Kinderkrankengeld, wenn das Kind noch keine 12 Jahre alt ist für höchstens 10 Arbeitstage. Alleinerziehende haben einen Anspruch auf Kinderkrankengeld für 20 Tage. Eine ärztliche Bescheinigung ist erforderlich.

4 Arbeitnehmer kann nicht zur Arbeit kommen, weil die Schule oder Kita Tagesstätte ausfallen

Die Eltern müssen zunächst alles Zumutbare unternehmen, damit die Kinder von anderen Personen betreut werden können. Wenn dies nicht möglich ist, gelten die allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Gesetzbuches, wonach derjenige, der eine Leistung schuldet, diese verweigern kann, wenn ihm die Leistung unter Abwägung aller Umstände nicht zugemutet werden kann.² Arbeitnehmer müssen also keinen Urlaub nehmen. Wenn sich aus dem Arbeitsvertrag oder aus der allgemeinen Vereinbarung (Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) nichts anderes ergibt, haben Arbeitnehmer sogar einen Anspruch auf die Lohnfortzahlung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit. Nach der Rechtsprechung sind dies in der Regel 5 Tage.³

Angestellte im öffentlichen Dienst haben in Bayern sogar einen Anspruch auf Weiterbezahlung, wenn sie für diese Zeit vom Dienst befreit werden.⁴ Der Dienstherr kann allerdings verlangen, dass sie im Home Office arbeiten, sofern dies möglich ist.

Arbeitnehmer, die Urlaub nehmen, haben, wie sonst auch, einen Anspruch auf Urlaubsentgelt.

Für all diejenigen, die trotz Kinderbetreuung im Home Office arbeiten können, besteht der Anspruch auf Arbeitsentgelt weiter.

2 § 275 III BGB: Der Schuldner kann die Leistung ferner verweigern, wenn er die Leistung persönlich zu erbringen hat und sie ihm unter Abwägung seiner Leistung entgegenstehendes Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers nicht zugemutet werden kann.

3 Palandt, Rn.8 zu § 616 BGB

4 § 10 I 2 MurlV.

In all diesen Fällen ist es wichtig, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber miteinander sprechen, um eine Lösung zu finden, die für alle verträglich ist. In einigen Fällen können auch Überstunden ausgeglichen werden. Zudem besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer ohne Bezahlung von der Arbeit freigestellt wird.

5 Einstellung des Betriebs / Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich zur Bezahlung des Lohnes verpflichtet.

Er kann jedoch Kurzarbeit anordnen, wenn hierfür die Voraussetzungen gegeben sind. Das kann der Fall sein, wenn es im Betrieb zu Lieferengpässen kommt.

Kurzarbeitergeld kann für die Dauer von bis zu 12 Monaten bewilligt werden.

6 Erkrankung

Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Lohnfortzahlung für sechs Wochen. Erforderlich ist die Krankmeldung. Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage dauert, sind Arbeitnehmer verpflichtet, ein ärztliches Attest vorzulegen.

Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen dauert, haben Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, einen Anspruch auf Krankengeld.

7 Quarantäne

Arbeitnehmer, die aufgrund von Maßnahmen des Gesundheitsamtes in Quarantäne kommen, haben einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.⁵

Bei der Entscheidung aus dem Jahre 1978 war es um ein Verbot der Ausübung der Erwerbstätigkeit nach dem Bundesseuchengesetz gegangen. Dies ist vergleichbar mit der Anordnung einer Quarantäne, da in beiden Fällen nicht gearbeitet werden darf.

8 Ausgangsregelung

Arbeitgeber, deren Mitarbeiter nicht im Home Office tätig sein können, müssen ihren Angestellten im Falle einer Ausgangssperre eine entsprechende Bescheinigung über die Notwendigkeit des Hin- und Rückwegs zum Arbeitsort ausstellen.

5 § 616 BGB, BGH, Urteil vom 30.11.1978, III ZR 43/77

9 Anhang



Aktualisierungen

Sie finden dieses Skript und eventuelle Aktualisierungen im Internet:

<http://www.rain-fuchs.de/skripten/CoronaMerkblatt.pdf>