

DIE MANDANTEN | INFORMATION

Sonderausgabe Corona-Virus und Arbeitsrecht

März 2020

Rechtsanwalt Olaf Stallmach
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht
Rechtsanwältin Sabine Renner
Fachanwältin für Familienrecht
Hauptstr. 4, 01454 Radeberg
Telefon: 03528/400110
Telefax: 03528/4001118

E-Mail: info@kanzlei-stallmach.de
Homepage: www.Kanzlei-Stallmach.de

*Liebe Mandantin,
Lieber Mandant,*

heute erhalten Sie die Sonderausgabe unserer Mandanteninformation.

Wir stehen Ihnen jederzeit gern mit Rat und Tat zur Seite.

Mit freundlichen Grüßen und bleiben Sie gesund!

*Rechtsanwalt Stallmach
Rechtsanwältin Renner
und das gesamte Kanzleiteam*

Corona im Arbeitsverhältnis

a) Telefonische Krankschreibung zulässig?

Bei leichten Atemwegserkrankungen können sich Arbeitnehmer telefonisch krankschreiben lassen. Das gilt selbstverständlich nur für leichte Erkrankungen, wo auch kein Verdacht auf eine Infektion mit Corona besteht. Diese Sonderregelung gilt zunächst bis zur 14. KW 2020.

b) Lohnanspruch bei Arbeitsverhinderung durch Schließung Betreuungseinrichtung/Schulen?

Können Arbeitnehmer Ihrer Arbeitstätigkeit nicht mehr nachgehen, weil z. B. die Schließung des Kindergartens bzw. der Schule durch das Bundesland angeordnet ist, ist fraglich, ob der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer verpflichtet ist. Das hängt davon ab, ob der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund und ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Liegen diese Voraussetzungen vor und ist der sich daraus ergebende Entgeltanspruch nicht im Arbeitsvertrag ausgeschlossen, könnte eine Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung bestehen.

Hier ist im Einzelfall zu prüfen, ob und inwieweit das Kind aufgrund seines Reifegrades auf eine Betreuung angewiesen, die Pflege durch einen berufstätigen Elternteil unbedingt erforderlich ist und ob die Voraussetzung der Verhinderung des Arbeitnehmers für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit vorliegt. Dies ist in der Regel nur der Fall, wenn die Schließung für nicht mehr als 5 - 10 Tage an-

geordnet wird. Geht die Schließung über einen längeren Zeitraum, würde keine Eintrittspflicht des Arbeitgebers bestehen.

c) Lohnanspruch bei vorsorglicher Firmenschließung?

Schließt der Arbeitgeber seine Firma vorsorglich, trägt er auch das Betriebsrisiko. Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht dann fort.

d) Lohnanspruch, wenn Arbeitnehmer vorsorglich zu Hause bleibt?

Bleibt der Arbeitnehmer vorsorglich zu Hause, hat er keinen Anspruch auf Vergütung.

e) Lohnanspruch bei Produktionsstillstand infolge fehlender Warenzulieferung?

Ist eine Produktion im Betrieb aufgrund fehlender Zulieferung nicht möglich, trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko. Der Lohn wäre grundsätzlich fortzuzahlen. Zu prüfen ist Kurzarbeitergeld, Überstundenregeln o.ä..

f) Lohnanspruch bei Erkrankung des Arbeitnehmers, wenn dieser einem behördlichen Beschäftigungsverbot unterliegt?

Erkrankt der Arbeitnehmer an Corona und wird gleichzeitig von den Behörden mit einem Beschäftigungsverbot verhängt, hat der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten, kann jedoch bei der Landesdirektion Sachsen Antrag auf Erstattung dieser Entgeltfortzahlung stellen.

ACHTUNG: Diese Antragstellung ist fristgebunden.

g) Wer trägt das Lohnausfallrisiko bei behördlich angeordneter Betriebsschließung?

Wird der Betrieb durch die Behörde geschlossen, ist noch nicht endgültig geklärt, ob und inwieweit der Arbeitgeber hier das Lohnausfallrisiko trägt. Es sprechen zwar gute Gründe dafür, dies nicht dem Arbeitgeber aufzubürden, weil die behördliche Schließung nicht in der Eigenart des Betriebes angelegt, sondern aufgrund einer allgemeinen Gefahrenlage erfolgt, die alle Betriebe betrifft. Abzuwarten bleibt jedoch, wie sich die Arbeitsgerichte hierzu positionieren werden.

Offen ist auch, ob in diesem Fall das Unternehmen einen Erstattungsanspruch gegenüber der Landesdirektion Sachsen nach § 56 Infektionsschutzgesetz hat, wenn die staatlich angeordneten Maßnahmen auf dem Infektionsschutzgesetz beruhen. Problematisch könnte hier sein, dass lt. Mitteilung der BfA Grund für die Gewährung von Kurzarbeitergeld auch staatliche Schutzmaßnahmen sein können. Würden die zuständigen Behörden den Erstattungsanspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz eng auslegen, könnte das bedeuten, dass ein Entschädigungsanspruch gegenüber der Landesdirektion Sachsen nicht gegeben ist.

Empfehlung: Erfahrungen zeigen, dass die Behörden in diesen Fällen oft zugunsten der Staatskasse entscheiden wollen, wollen sie in diesen Fragen fachlichen Beistand, um bereits von Beginn an klare Verhältnisse zu schaffen wenden Sie sich vertrauensvoll an uns.

h) Fürsorgepflicht des Arbeitgebers:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Vorsorgemaßnahmen zu ergreifen.

So hat der Arbeitgeber

- Desinfektionsmittel bereitzustellen,

- Dienstreisen in gefährdete Gebiete, insbesondere dahin, wo Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes bestehen, abzusagen,
- die Mitarbeiter aufzufordern, unverzüglich mitzuteilen, wenn Sie innerhalb der letzten 14 Tage in solchen Gebieten waren oder mit Personen Kontakt hatten, die unter dem Verdacht stehen, den Corona-Virus in sich zu tragen oder sich bereits infiziert haben. In diesem Fall sollten diese Arbeitnehmer für einige Tage freigestellt werden, um eine etwaige Ansteckung auszuschließen und die anderen Arbeitnehmer im Betrieb hierüber informiert werden.
- Ebenso sollten die Mitarbeiter zum häufigen und gründlichen Händewaschen angehalten sowie der körperliche Kontakt zu Mitarbeitern und Kunden untereinander untersagt werden.

Holen Sie sich frühzeitig Rechtsrat ein, um Nachteile zu vermeiden.

Wir sind für Sie da!



Anwaltskanzlei Stallmach

Rechtsanwalt Olaf Stallmach
Rechtsanwältin Sabine Renner
Hauptstraße 4, 01454 Radeberg

Telefon: 03528/400110