

MedRecht – Corona-Arbeitsrecht-Paket

Aktuell sind Praxisabläufe und allgemein Betriebsabläufe grundlegend verändert. Grund ist das Corona-Virus (Covid-19) und sind die hierzu ergangenen regulatorischen Maßnahmen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind verunsichert. Hier die Wichtigsten – vor allem, aber nicht nur, arbeitsrechtlichen – Hinweise in Kürze. Vorangestellt ist ein Inhaltsverzeichnis

Bitte klicken Sie die Sie interessierende Frage einfach an (Strg + klicken, um Link zu folgen).
Das Dokument „springt“ dann direkt zur Antwort:

I.	Quarantäne, Freistellung etc.....	2
1.	Wer zahlt das Gehalt der Arbeitnehmer?.....	2
2.	Werden Quarantäne-Tage mit dem Urlaub verrechnet?	2
3.	Muss der Arbeitnehmer in der Quarantäne arbeiten?.....	3
4.	Besteht bei Arbeitsfreistellung weiter ein Gehaltsanspruch?	3
5.	Hat der Arbeitnehmer Gehaltsansprüche, wenn er aus Furcht vor einer Corona-Ansteckung zu Haus bleibt?.....	3
II.	Betriebsschließungen	4
1.	Bekommen Arbeitnehmer weiter ihr Gehalt, wenn der Betrieb aufgrund behördlicher Anordnungen geschlossen wird?.....	4
2.	Risikominimierung	4
III.	Home-Office	4
1.	Kann der Arbeitgeber anordnen, dass die Arbeitnehmer von zu Hause arbeiten?.....	4
2.	Welche Vorkehrungen sind von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen?	5
IV.	Schließung von Kitas und Schulen	6
1.	Dürfen Arbeitnehmer zu Hause bleiben, wenn Kita oder Schule geschlossen sind?	6
2.	Wer kommt für den Verdienstaussfall auf?	6
V.	Kurzarbeit	6
1.	Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?	6
2.	Kann der Arbeitnehmer Kurzarbeit verweigern?	7
3.	Wann besteht Anspruch auf Kurzarbeitergeld?	7
4.	Dauer der Kurzarbeit	8
5.	Kurzarbeit und Infektionsschutzgesetz: mit welchen Leistungen ist zu rechnen?	9
VI.	Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen	9
1.	Wann können Sozialversicherungsbeiträge gestundet werden?	9
VII.	Arbeitszeit.....	10
1.	Kann von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) aufgrund der Pandemie abgewichen werden?.....	10
VIII.	Steuer- und Betragsfreiheit von Sonderzahlungen und Sachleistungen.....	10
1.	Sind Sonderzahlungen und Sachleistungen ganz oder teilweise steuer- und sozialversicherungsfrei?	10
IX.	Bewertung	10

I. Quarantäne, Freistellung etc.

Die zuständigen Gesundheitsbehörden ordnen derzeit Quarantänen an. Die Anordnungen betreffen sowohl akut erkrankte und auch potentiell infizierte Personen.

1. Wer zahlt das Gehalt der Arbeitnehmer?

Für die Frage, in welcher Form der Arbeitnehmer weiterhin Gehalt bezieht, ist entscheidend, ob er akut erkrankt oder potentiell infiziert ist:

- + Ist der Arbeitnehmer durch die Infizierung mit dem Corona-Virus arbeitsunfähig erkrankt, erhält er nach den üblichen Regelungen Entgeltfortzahlung (§ 3 EfzG). Die angeordnete Quarantäne-Maßnahme ändert hieran nach verbreiteter Auffassung nichts.

- + Besteht hingegen ein Verdacht auf eine mögliche Infektion in Quarantäne (und auch berufliches Tätigkeitsverbot nach § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz = IfSG), hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung für die ersten 6 Wochen der Quarantäne (§ 56 Infektionsschutzgesetz - IfSG). Diese Entschädigung zahlt der Arbeitgeber. Er bekommt sie auf Antrag von den zuständigen Behörden erstattet. Ab der 7. Quarantäne-Woche zahlen die zuständigen Behörden eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes direkt an den Arbeitnehmer.

MedRecht-Hinweis: Teilweise vertreten die Behörden die Ansicht, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, das Entgelt fortzuzahlen (§ 616 BGB). In der derzeitigen Pandemie-Situation hält **MedRecht** das **nicht** für richtig.

2. Werden Quarantäne-Tage mit dem Urlaub verrechnet?

Der Quarantäne wegen einer Virus-Infizierung liegt diese als Erkrankung zugrunde. Die Tage einer erkrankungsbedingten Arbeitsunfähigkeit **dürfen nicht** mit dem Jahresurlaub verrechnet werden.

Bei einer Quarantäne wegen eines Infektions-Verdachts, ist der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig. Er ist zur Arbeit verpflichtet, wenn er seine Arbeit von zu Hause bzw. von dem Ort der Quarantäne erbringen kann und erhält unverändert sein Entgelt vom Arbeitgeber. Ist ihm das nicht möglich, erhält er eine Entschädigung in Höhe seines bisherigen Nettogehalts. Eine Verrechnung mit seinem Jahresurlaub findet **nicht** statt.

3. Muss der Arbeitnehmer in der Quarantäne arbeiten?

Ist dem Arbeitnehmer Ort der Quarantäne die Arbeit im Homeoffice möglich, ist er verpflichtet, diese Möglichkeit zu nutzen. **Die Pflicht zur Arbeit entfällt erst, wenn der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig ist.** Das ist beim infektionsschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot der Fall.

4. Besteht bei Arbeitsfreistellung weiter ein Gehaltsanspruch?

Ja. Bei einer Freistellung durch den Arbeitgeber behalten Arbeitnehmer immer ihren Vergütungsanspruch.

5. Hat der Arbeitnehmer Gehaltsansprüche, wenn er aus Furcht vor einer Corona-Ansteckung zu Haus bleibt?

Nein. Denn die Arbeitnehmer tragen das sogenannte Wegerisiko. Beispiel: Auch wenn man im Winter den Betrieb nicht erreichen kann, verlieren Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Entgeltzahlung (§ 326 Abs. 1 BGB).

Bleiben Arbeitnehmer einfach zu Hause, so fehlen sie unentschuldigt. Sie verweigern also ihre Arbeitsleistung. Ein Leistungsverweigerungsrecht bei drohenden und/oder bestehenden Pandemien existiert nicht. Unentschuldigtes Fehlen kann bis zu einer Abmahnung oder Kündigung führen.

II. Betriebsschließungen

1. Bekommen Arbeitnehmer weiter ihr Gehalt, wenn der Betrieb aufgrund behördlicher Anordnungen geschlossen wird?

Generell sind Betriebsschließungen (nicht Quarantäne) ein Arbeitgeber-Risiko, das **nicht** der Arbeitnehmer zu tragen hat. Voraussetzung ist stets, dass die Praxis bzw. der Betrieb geschlossen wird (§ 28 Abs. 1 Satz 1 und 2 IfSG), weil in Bezug auf den gesamten Betrieb oder Gruppen von Arbeitnehmern ein Infektionsrisiko besteht. Die Arbeitnehmer erhalten ihr Gehalt weiterhin.

Ob das auch im Falle von behördlichen, insbesondere wie derzeit flächendeckenden behördlichen Schließungen gilt, ist offen.

2. Risikominimierung

Zur Verringerung des wirtschaftlichen Risikos ist es ratsam Kurzarbeitergeld zu beantragen (dazu im Einzelnen unten).

III. Home-Office

1. Kann der Arbeitgeber anordnen, dass die Arbeitnehmer von zu Hause arbeiten?

Hier ist zwischen Home-Office und mobiler Arbeit zu unterscheiden:

- + Die Einrichtung eines Homeoffice kann der Arbeitgeber aufgrund des besonderen grundrechtlichen Schutzes der häuslichen Wohnung nicht einseitig anordnen. Zudem wäre er für die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen im Homeoffice des Arbeitnehmers verantwortlich. Hierzu müsste der Arbeitgeber eine Risikoanalyse vornehmen und das Homeoffice entsprechend besichtigen.
- + In der derzeitigen Situation bietet sich eher die Anordnung von mobiler Arbeit an. Hierzu überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die benötigten Arbeitsmittel (meist ein Laptop mit der zu verwendenden Software) und weist ihn vorübergehend an, seine Arbeit mobil zu verrichten. Dies ist auch unter Nutzung der eigenen Endgeräte der Arbeitnehmer denkbar (bring your own device). Letzteres wiederum

darf der Arbeitgeber nicht einseitig anordnen und damit seine Pflicht zur Bereitstellung der Arbeitsmittel auf den Arbeitnehmer übertragen.

2. Welche Vorkehrungen sind von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu treffen?

Um eine Infektion im Betrieb zu verhindern oder einzudämmen, kommt es auf die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmern an:

- + Dem Arbeitgeber obliegt es im Rahmen seiner Fürsorgepflichten gegenüber seinen Mitarbeitern, deren Gesundheit zu schützen. Er muss sie über Infektions- und Erkrankungsrisiken aufklären, besonders, wenn ihm Erkrankungen im Betrieb oder im Umfeld der Arbeit bekannt sind. Präventiv sollte er sich über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden halten und die Arbeitnehmer regelmäßig informieren. Er sollte geeignete Hygieneempfehlungen aussprechen.
- + Dienstreisen in Risikogebiete können eine Weisung außerhalb des billigen Ermessens darstellen und sollten vermieden werden.
- + Können Mitarbeiter ihrer Tätigkeit auch im Homeoffice nachgehen, sollte der Arbeitgeber darüber nachdenken, dies vorsorglich anzuordnen.
- + Hat sich ein Mitarbeiter infiziert, wird die zuständige Behörde diesen und alle Personen, die mit ihm Kontakt hatten, unter Quarantäne stellen. Bei dem Versuch, alle Kontaktpersonen festzustellen, ist der Arbeitgeber gesetzlich zur Zusammenarbeit mit der Behörde verpflichtet.
- + Die übrigen Mitarbeiter können weiterhin ihrer Arbeit nachgehen. Entscheidet sich der Arbeitgeber dazu, den Betrieb vorsichtshalber vorübergehend zu schließen, ist er zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.
- + Hält sich ein Arbeitnehmer in einem Risikogebiet auf, darf er nicht aus eigener Entscheidung zur Vorsicht der Arbeit fernbleiben. Um seine Kollegen zu schützen und

seinen Treuepflichten gegenüber seinem Arbeitgeber nachzukommen, sollte er diesen informieren. Dem Arbeitgeber obliegt dann die Entscheidung, seinen Arbeitnehmer für die Dauer der Inkubationszeit freizustellen oder für ihn, soweit das geht, Homeoffice anzuordnen.

IV. Schließung von Kitas und Schulen

1. Dürfen Arbeitnehmer zu Hause bleiben, wenn Kita oder Schule geschlossen sind?

Ist das eigene Kind erkrankt, darf der Arbeitnehmer bei Fortzahlung seines Gehalts zur Betreuung des Kindes vorübergehend zu Hause bleiben (§ 616 BGB).

Anders ist es, wenn das Kind gesund ist. Fehlt dann eine geeignete Tagesbetreuung, sind die Grenzen der o.g. vorübergehenden bezahlten Freistellung schnell erreicht. Sie kann auch arbeitsvertraglich ausgeschlossen sein.

2. Wer kommt für den Verdienstaufschlag auf?

Hierzu gibt es neue Regelungen. Seit dem 30.03.2020 haben erwerbstätige Eltern von betreuungsbedürftigen Kindern einen Entschädigungsanspruch. Voraussetzung ist, dass die zuständige Behörde die Betreuungseinrichtungen für ihre Kinder zur Verhinderung von Infektionen geschlossen hat und die Eltern deshalb Verdienstaufschlag erleiden.

Die Eltern müssen den Behörden und, wenn er dies verlangt, auch dem Arbeitgeber darlegen, dass sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sichergestellt konnten. Die Entschädigung beträgt 67% des Verdienstaufschalles, maximal jedoch 2.016,00 € pro Monat für eine Dauer von maximal sechs Wochen. Während der Ferien besteht kein Anspruch.

Die Regelung ist befristet bis zum Ablauf des 31.12.2020.

V. Kurzarbeit

1. Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen?

Kurzarbeit anordnen kann der Arbeitgeber, wenn es dafür eine Grundlage im Arbeitsvertrag oder eine „nachträgliche“ individuelle Vereinbarung über beabsichtigte Kurzarbeit, einer

Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag gibt. Die Einführung von Kurzarbeit unterliegt zudem der Mitbestimmung des Betriebsrats.

2. Kann der Arbeitnehmer Kurzarbeit verweigern?

Liegt keine der unter Ziff. 1 genannten Vereinbarungen vor bzw. ist eine Vertragsänderungsvereinbarung nicht erzielbar, bleibt nur die Option einer Änderungskündigung oder betriebsbedingten Kündigung. Als milderer Mittel geht die Änderungskündigung vor. Wichtig ist, dem Arbeitnehmer nicht wegen seiner Weigerung zur Kurzarbeit zu kündigen, sondern aufgrund der betrieblichen Lage, die eine Weiterbeschäftigung unter Vertragsvoraussetzungen unmöglich macht.

3. Wann besteht Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Für den Bezug von Kurzarbeitergeld muss der Arbeitgeber Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit [anzeigen](#) und [beantragen](#). Hinweise zum Antragsverfahren finden sich [hier](#), Anpassungen der fachlichen Weisungen vom 30.3.2020 bis 31.12.2020 [hier](#). Kurzarbeitergeld wird gewährt, wenn (§§ 95 bis 99 SGB III)

- + ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt,
- + die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
- + die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- + der Arbeitsausfall angezeigt worden ist.

Der **Arbeitsausfall** muss auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen, vorübergehend sowie nicht vermeidbar sein und im jeweiligen Monat eine Erheblichkeitsschwelle überschreiten.

Nach dem aktuellen Merkblatt „Kurzarbeitergeld (KUG): Corona-Virus: Informationen für Unternehmen“ der Bundesagentur für Arbeit können Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld erhalten, wenn aufgrund des Corona-Virus Aufträge oder beispielsweise Patientenbesuche ausbleiben oder storniert werden oder Material fehlt oder wenn aufgrund staatlicher Schutzmaßnahmen Arbeit entfällt.

Die Mindestanforderungen an die Erheblichkeit des Arbeitsausfalls benennt [§ 96 I Nr. 4 SGB III](#). Gemäß § 1 Nr. 1 der am 23.03.2020 erlassenen [Kurzarbeitergeldverordnung](#) (KugV) gilt

rückwirkend zum 01.03.2020, dass ein Betrieb Kurzarbeit anmelden kann, wenn mindestens 10 % der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Diese Schwelle lag bisher bei einem Drittel der Belegschaft.

Gelockert wurden auch die Anforderungen an die Unvermeidbarkeit des Arbeitsausfalls in § 96 IV SGB III: Der Aufbau negativer Arbeitszeitsalden ("Minusstunden") ist vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes nicht mehr erforderlich (§ 1 Nr. 2 KugV). Die Bundesagentur für Arbeit sieht nach den geänderten fachlichen Weisungen bis zum 31.12.2020 auch davon ab, die Einbringung von Erholungsurlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr zur Vermeidung von Kurzarbeit einzufordern.

Die **betrieblichen Voraussetzungen** erfüllt jeder Betrieb, in dem mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist.

Persönlich erfüllt ein Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nach § 98 I SGB III, wenn er in einem ungekündigten, versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis steht. Vom Kurzarbeitergeld ausgenommen sind demnach geringfügig Beschäftigte, wenn sie nicht versicherungspflichtig sind.

Die für Arbeitgeber anfallenden Beiträge zur Sozialversicherung für ausgefallene Arbeitsstunden werden auf Antrag von der Agentur für Arbeit zu 100 % in pauschalierter Form erstattet (§ 2 KugV).

Kurzarbeitergeld wird nach Maßgabe von § 3 KugV auch für Leiharbeitnehmer gezahlt.

4. Dauer der Kurzarbeit

Die Agentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld **höchstens 12 Monaten**. Diesen Zeitraum darf die Regierung **aufgrund außergewöhnlicher Verhältnisse** auf dem gesamten Arbeitsmarkt **auf 24 Monate verlängern**. Die **jeweilige Höhe des Kurzarbeitergeldes** muss der jeweiligen Arbeitgeber **selbst berechnen und an die Mitarbeiter zahlen**. Besteht ein Anspruch auf Kurzarbeit, bekommt er das Geld von der Agentur für Arbeit erstattet.

5. Kurzarbeit und Infektionsschutzgesetz: mit welchen Leistungen ist zu rechnen?

Die Leistungen aus dem Kurzarbeitergeld bleiben hinter denen des Entschädigungsanspruches (§ 56 Abs. 2, 3 IfSG) zurück, der für die Dauer von sechs Wochen den Verdienstaufschlag und damit das volle Arbeitsentgelt gewährt.

Die Arbeitnehmer ihrerseits erhalten lediglich 60% der Nettoentgeltdifferenz bzw. bei einem überhöhten Leistungssatz nach den Vorschriften über das Arbeitslosengeld 67%. Inwieweit sich Arbeitgeber zur Aufstockung verpflichten, ist deren Entscheidung oder Verhandlungsergebnis mit dem Betriebsrat.

Auch der Arbeitgeber wird nicht vollständig entlastet. Denn er ist weiterhin zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge auf das gesamte Entgelt verpflichtet, wovon es Ausnahmen gibt (siehe Ziff. VI).

Erhält der Arbeitnehmer wegen eines behördlichen Beschäftigungsverbotes Entschädigung nach § 56 IfSG, geht der Anspruch auf Entschädigung gegen den Staat bei Gewährung von Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld auf die Bundesagentur für Arbeit über (§ 56 Abs. 9 IfSG).

VI. Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen

1. Wann können Sozialversicherungsbeiträge gestundet werden?

Unter Umständen kommt (abweichend von § 76 Abs. 2 Satz 2 SGB IV) eine zins- und sicherheitsfreie Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen durch die gesetzlichen Krankenkassen für solche Unternehmen/Arbeitgeber in Betracht, die sich durch die Corona-Epidemie in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befinden (GKV-Spitzenverband). Das ist auf die Beiträge für März und April 2020 begrenzt.

VII. Arbeitszeit

1. Kann von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) aufgrund der Pandemie abgewichen werden?

Die Aufsichtsbehörden der meisten Bundesländer haben Ausnahmegewilligungen von den Vorschriften des ArbZG erlassen. Diese erlauben – allerdings mit Unterschieden je nach Bundesland – z. B.

- + in bestimmten systemrelevanten Bereichen eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden,
- + die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen im Bereich der medizinischen Behandlung und Versorgung, zur Produktion und Bereitstellung von Waren des täglichen Bedarfs (z. B. Lebensmittel, Hygieneprodukte), von Medikamenten, Medizinprodukten und Produkten zur Bewältigung der Pandemie und
- + z. T. auch eine Verkürzung der Ruhezeiten.

VIII. Steuer- und Betragsfreiheit von Sonderzahlungen und Sachleistungen

1. Sind Sonderzahlungen und Sachleistungen ganz oder teilweise steuer- und sozialversicherungsfrei?

Ausweislich einer [Pressemitteilung des Bundesfinanzministeriums](#) stellt das Ministerium sicher, dass Sonderzahlungen und Sachleistungen, die Beschäftigte in der Zeit vom 01.03. bis 31.12.2020 zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt erhalten, bis zu einem Betrag von 1.500 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei sind. Damit werde die besondere und unverzichtbare Leistung der Beschäftigten in der Corona-Krise anerkannt.

IX. Bewertung

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam daran arbeiten, können die Auswirkungen des Corona-Virus für ihren Betrieb so gering wie möglich gehalten werden. Offenheit und Aufklärung sind der Schlüssel, Erkrankungen unter der Belegschaft zu verhindern. Ist es trotz gründlicher Prävention zur Infektion eines Mitarbeiters gekommen, gilt es, die geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu kennen und zu befolgen.



MedRecht – Kontakt

Dr. jur. Daniel Gröschl – Fachanwalt für Medizinrecht
Am Marianum 34
41464 Neuss
Mobil: 0173 416 72 02
Tel.: 02131 53 93 407
Fax.: 02131 88 299 98
E-Mail: groschl@groschl-medrecht.de
www.: <http://groschl-medrecht.de/>

Vita:

- + 2019 Gründung von **MedRecht** – Kanzlei für Medizinrecht
- + 2018-2019 Anwalt bei Möller & Partner, Kanzlei für Medizinrecht
- + 2012-2018 Anwalt bei Ratajczak & Partner, Kanzlei für Medizinrecht
- + 2010-2012 Doktorarbeit im Medizinrecht
- + 2003-2009 Studium der Rechtswissenschaften, Referendariat und Staatsexamina
- + 1998-2010 Nachrichtenjournalist bei u.a. R.SH, SAT.1, N24, ZDF
- + 1998-2002 Studium der Politischen Wissenschaften
- + 1993-1997 Pressesprecher Landesschülervertretung und Schüler Helfen Leben
- + 1976 geb. in Flensburg