

Coronabedingter Ausfall von Arbeitskräften – Ansprüche auf Entgelt und Erstattungen

Die hohe Anzahl an Infektionen mit dem Coronavirus kann auch für Unternehmen des Fleischerhandwerks Folgen haben. Das Vorgehen der Gesundheitsämter und die Reichweite der angeordneten Maßnahmen zur Verhinderung der weiteren Ausbreitung des Virus sind dabei nicht einheitlich.

Ein möglicher Ausfall von Arbeitskräften verschärft nicht nur die angespannte Personalsituation, sondern führt unter Umständen auch zu weiteren finanziellen Belastungen der Unternehmen. Im Folgenden werden die wesentlichen Fallgestaltungen, die Ansprüche der Arbeitnehmer und Erstattungsmöglichkeiten zugunsten der Arbeitgeber dargestellt. Welche Ansprüche bestehen, bleibt eine Frage des Einzelfalls.

Fall 1: Arbeitnehmer hat Angst vor dem Virus und bleibt der Arbeit fern

Wer aus Angst vor einer Ansteckung der Arbeit fern bleibt, verliert seinen Vergütungsanspruch und riskiert weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen. Die Erbringung der Arbeitskraft von zu Hause aus dürfte im Fleischerhandwerk nur in wenigen Fällen möglich sein. Arbeitgeber sind andererseits verpflichtet, Arbeitsschutzmaßnahmen zur Verhinderung der Infektion am Arbeitsplatz zu ergreifen und auch durchzusetzen.

Fall 2: Arbeitnehmer bleibt zu Hause, um Kinder zu betreuen

Berufstätige Eltern, deren Kinder im Fall geschlossener Kitas und Schulen oder einer Quarantäne betreut werden müssen, können einen Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) haben. Dazu darf das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder es muss besondere Hilfe benötigen, etwa wegen einer Behinderung. Auch darf es keine Möglichkeit einer alternativen Betreuung geben.

Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des entstandenen Verdienstaufschlags, höchstens 2.016 Euro monatlich für einen vollen Monat. Die Entschädigung zahlt der Arbeitgeber für maximal sechs Wochen. Eine Erstattung erfolgt auf Antrag bei der zuständigen Behörde. In der Regel ist das Gesundheitsamt zuständig.

Die Dauer der Entschädigung ist auf maximal zehn, bei Alleinerziehenden auf 20 Wochen begrenzt. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass das Fleischerhandwerk

als systemrelevant eingestuft wurde, so dass sich hieraus vor Ort gegebenenfalls eine Unterbringung in der Notbetreuung ergeben kann.

Fall 3: Arbeitnehmer hat sich mit dem Virus infiziert

Hat sich ein Arbeitnehmer mit dem Coronavirus infiziert und wurde eine Quarantäne angeordnet, besteht ein Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 IfSG. Die Höhe der Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausschlag. Die Entschädigung hat der Arbeitgeber für maximal sechs Wochen zu zahlen, dieser kann jedoch bei der zuständigen Behörde, in der Regel das Gesundheitsamt, eine Erstattung beantragen. Ab der siebten Woche wird die Entschädigung in Höhe des Krankengeldes gewährt.

Fall 4: Einzelner Arbeitnehmer ist in Quarantäne, ohne selbst krank zu sein

Wurde eine Quarantäne oder ein Tätigkeitsverbot angeordnet, ohne dass eine eigene Krankheit des Arbeitnehmers vorliegt, besteht ein Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitnehmer aufgrund eines Infektionsgeschehens in dessen Umfeld für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert ist.

Welcher Zeitraum davon umfasst ist, bleibt eine Frage des Einzelfalls. In der Regel dürfte hierunter ein Zeitraum von vier bis fünf Tagen zu verstehen sein. Eine Erstattungsmöglichkeit des Arbeitgebers besteht nicht. Der Anspruch nach § 616 BGB kann allerdings durch eine Regelung im Arbeitsvertrag ausgeschlossen sein.

Besteht kein umfassender Anspruch nach § 616 BGB, etwa weil die angeordnete Quarantäne länger dauert, kommt ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Entschädigung nach § 56 IfSG in Betracht. Der Arbeitgeber hat dann den Verdienstausschlag für einen Zeitraum von maximal sechs Wochen zu zahlen, kann aber einen Antrag bei der zuständigen Behörde auf Erstattung stellen.

Fall 5: Mehrere oder alle Arbeitnehmer sind in Quarantäne, obwohl nicht alle krank sind

Noch nicht eindeutig geklärt ist, ob § 616 BGB auch dann greift, wenn ganze Abteilungen oder gar alle Arbeitnehmer in Quarantäne sollen, obwohl sich nicht alle mit dem Virus infiziert haben. Gegen die Anwendung des § 616 BGB auf diese Fälle spricht, dass nicht auf den jeweiligen Arbeitnehmer abgestellt wird, sondern dass das Gesamtgeschehen des Betriebes entscheidend ist. Damit dürfte ein Anwendungsvorrang des § 56 IfSG gegeben sein, so dass auch eine Erstattungsmöglichkeit zugunsten des Arbeitgebers bestehen würde.

Fall 6: Arbeitnehmer muss in Quarantäne nach Reisen in ein Risikogebiet

Reiserückkehrer haben sich nach den jeweiligen Landesregelungen nach einer Rückkehr aus einem Risikogebiet in häusliche Quarantäne zu begeben, sofern nicht nachgewiesen werden kann, dass keine Infizierung gegeben ist. Aufgrund dieser Verpflichtung handeln Arbeitnehmer bei vermeidbaren Reisen in ein als Risikogebiet eingestuftes Gebiet schuldhaft, so dass Ansprüche sowohl nach den Entgeltfortzahlungsregeln als auch nach dem IfSG ausgeschlossen sind.

Hier besteht die Möglichkeit, in Absprache mit dem Arbeitnehmer Erholungsurlaub für die Dauer der Quarantäne abzuziehen. Ansonsten gilt der Grundsatz, dass ohne Arbeit kein Vergütungsanspruch besteht.

Anders aber, wenn das Gebiet erst während der Reise zum Risikogebiet erklärt wird. Dann würde zum einen ein Anspruch des Arbeitgebers nach § 616 BGB bei vorübergehender Verhinderung gegeben sein, aufgrund der angeordneten Quarantäne besteht aber auch ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG, die der Arbeitgeber zunächst zu zahlen hätte, für die er jedoch eine Erstattung beantragen könnte.

Fall 7: Arbeitnehmer befindet sich in selbstverschuldeter Quarantäne

Sieht sich ein Arbeitnehmer an die Regeln zur Verhinderung der Ausbreitung des Coronavirus nicht gebunden und geht eine angeordnete Quarantäne eindeutig und nachweisbar auf dieses Verhalten zurück, bestehen keine Ansprüche des Arbeitnehmers auf Lohnfortzahlung oder Entschädigung. Gegebenenfalls ist hierfür in Absprache mit dem Arbeitnehmer Erholungsurlaub anzurechnen.

Fall 8: Arbeitnehmer meldet sich krank

Neben den Möglichkeiten der behördlichen Anordnung von Tätigkeitsverboten oder Quarantäne besteht wie sonst auch die Möglichkeit für Arbeitnehmer, sich durch einen Arzt krankschreiben zu lassen. Es besteht ein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Dem Arbeitgeber wird bei Teilnahme am Umlageverfahren ein Teil der Zahlungen erstattet. Während der Corona-Pandemie sind die Hürden zur Erlangung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stark herabgesetzt worden. Eine Überprüfung dieser Krankmeldungen ist für den Arbeitgeber generell nur schwer möglich. Ob der Medizinische Dienst der Krankenversicherungen in Krisen- und Erkältungszeiten in der Lage ist, Arbeitsunfähigkeiten in großem Umfang zu begutachten, darf bezweifelt werden.

30. November 2020