

Corona und Entgeltfortzahlung

Die schnelle Ausbreitung des Corona-Virus verunsichert Menschen und Behörden. Aber was passiert eigentlich, wenn wegen der Corona-Erkrankungswelle nicht gearbeitet werden kann? Hier 3 Antworten auf häufig gestellte Fragen:

1. Entgeltfortzahlung im Quarantänefall

Wenn Mitarbeiter durch behördliche Anordnung unter Quarantäne gestellt werden, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber nach § 616 BGB. Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt von den Umständen des Einzelfalles ab, beträgt aber höchstens 6 Wochen.

In vielen Arbeitsverträgen ist aber der Anspruch aus § 616 BGB ausgeschlossen. Das geht nämlich. In diesem Fall haben die Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz.

2. Risikominimierung durch Homeoffice

Arbeitnehmer können nicht verlangen, im Homeoffice zu arbeiten. Eine Tätigkeit im Homeoffice funktioniert nur durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Umgekehrt kann also der Arbeitgeber auch Mitarbeiter nicht einseitig verpflichten, zu Hause zu arbeiten. Wenn allerdings die Tätigkeit am häuslichen Arbeitsplatz erbracht wird, auch wenn dies nur ausnahmsweise im Hinblick auf die Corona-Epidemie erfolgt, ist diese Tätigkeit selbstverständlich zu vergüten.

3. Betriebsschließung wegen Corona-Erkrankungen

Wenn der Arbeitgeber gezwungen ist, aufgrund einer Vielzahl von Corona-Erkrankungen oder wegen einer behördlichen Anordnung den Betrieb vorübergehend stillzulegen, haben die Arbeitnehmer trotzdem Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das gilt aber nur für die Arbeitnehmer, die arbeitsfähig, also nicht selbst erkrankt sind. Sofern diese Arbeitnehmer arbeitsbereit sind und ihre Arbeitsleistung anbieten, ist der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. In diesen Fällen kann die Anordnung von Kurzarbeit ein Ausweg sein. Außerdem können Entschädigungsansprüche nach § 65 Infektionsschutzgesetz bestehen.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie diese Informationen nicht benötigen und Sie gesund durch die nächsten Wochen kommen. Aber vielleicht prüfen Sie doch mal Ihre Arbeitsverträge, ob darin ein Ausschluss der Ansprüche aus § 616 BGB geregelt ist. Das kann sich auch in vielen anderen Fällen als nützlich erweisen.

Dr. Reinhard Möller
Rechtsanwalt