

Arbeitsrecht

- Der Arbeitgeber ist grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, der Arbeitgeber aber die Arbeitnehmer aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisiko, § 615 Satz 3 BGB). Das ist z.B. der Fall, wenn der Arbeitgeber seine Betriebstätigkeit (vorübergehend) einstellen würde wegen der Coronakrise. Die Kosten des Arbeitsausfalls trägt der Arbeitgeber. Auch wenn der Arbeitgeber den Betrieb rein vorsorglich schließt, muss er das Arbeitsentgelt weiterzahlen.
- Der Arbeitnehmer selbst hat kein Recht, frei zu entscheiden, ob er kommen möchte oder zu Hause bleibt. Es besteht eine Arbeitspflicht. Zu Hause bleiben würde Arbeitsverweigerung bedeuten und kann abgemahnt oder gar bei beharrlicher Arbeitsverweigerung zu einer (fristlosen) Kündigung führen. Der Arbeitnehmer muss sich mit dem Arbeitgeber absprechen. Nur wenn ein konkreter Coronaverdacht besteht, kann dem Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigung unzumutbar sein.
- Mitarbeiter mit Kindern können wegen der Schließung der Kitas und Schulen gezwungen sein zu Hause zu bleiben und diese zu betreuen. Diese Arbeitnehmer müssen dann trotz nicht erbrachter Arbeit bezahlt werden, wenn eine Beaufsichtigung oder Betreuung geboten ist und andere geeignete Aufsichtspersonen nicht zur Verfügung stehen. Dies gilt allerdings nur für wenige Tage („... für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit...“, § 616 BGB), danach muss der Arbeitnehmer anderweitig auf eigene Kosten für die Kinderbetreuung sorgen. Ausnahmen gelten evtl. für medizinisches Personal oder für Polizei und Feuerwehr, wenn beide Elternteile in diesen Berufen tätig sind.
- Durch Schließung öffentlicher Verkehrsmittel kann es für einzelne Arbeitnehmer schwer sein zur Arbeit zu kommen. Dieses Wegerisiko liegt beim Arbeitnehmer. Er muss andere Mittel und Wege finden, um den Arbeitsplatz pünktlich zu erreichen. Ansonsten kann der Arbeitgeber von den Mitarbeitern verlangen, dass sie nacharbeiten oder er kann für Abwesenheitszeiten Gehalt abziehen.
- Ist ein Mitarbeiter an dem Virus erkrankt und verhängt die Gesundheitsbehörde deswegen ein Tätigkeitsverbot/Quarantäne, erhält der Betroffene eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Diese entspricht der Höhe und Dauer der Zahlung der normalen gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und ist – zunächst - vom Arbeitgeber zu zahlen. Diese Entschädigung bekommt der Arbeitgeber aber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (§ 56 Abs. 5 IfSG).