

FEHLZEITEN IN ZEITEN VON CORONA

Derzeit haben Arbeitgeber häufig mit unterschiedlichen Formen von Fehlzeiten zu tun und müssen auf Rückfragen der Arbeitnehmer reagieren. Wir haben versucht, die Fragen dazu zu sammeln und alle entsprechend zu bearbeiten:

Was muss ich als Arbeitgeber tun, wenn sich der Mitarbeiter telefonisch meldet und angibt, dass er sich nicht wohl fühlt?

In einem solchen Fall gelten für den Arbeitnehmer wie bei jeder Krankheit weiterhin die gesetzlichen (oder individualvertraglich modifizierten) **Anzeige- und Nachweispflichten** nach § 5 Abs. 1 S. 1 und 2 EFZG. Der Arbeitnehmer sollte zum Arzt gehen und (spätestens am 4. Tag) eine entsprechende Krankmeldung vorlegen.

Wie reagiere ich als Arbeitgeber, wenn sich der Mitarbeiter telefonisch meldet und angibt, mit einem Infizierten Kontakt gehabt zu haben?

Auch hier ist dem Mitarbeiter zu raten zum Arzt zu gehen bzw. telefonisch die entsprechende Situation abzuklären:

- Wird der Mitarbeiter vom Arzt krankgeschrieben (etwa weil auch der Mitarbeiter positiv getestet wurde), gelten die normalen Grundsätze über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Soll der Mitarbeiter (auf Anraten des Arztes) ohne krank zu sein, zuhause bleiben, kommt es auf den Einzelfall an:
 - Wenn es aufgrund der Tätigkeit des Mitarbeiters möglich ist (z.B. Verwaltung bzw. Büro), kann in einem solchen Fall auch die Arbeit von zuhause vereinbart werden. Voraussetzung hierfür ist, dass Sie die technischen Arbeitsmittel zur Verfügung stellen und es sich um Tätigkeiten handelt, die der betroffene Mitarbeiter im Homeoffice ausüben kann.
 - Sollte das Arbeiten von zuhause aus, aufgrund der Tätigkeit des Mitarbeiters nicht möglich sein, ist zu prüfen, ob hier eine bezahlte Freistellung nach § 616 BGB* in Betracht kommt. Dies hängt davon ab, ob § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausgeschlossen wurde oder nicht. Ist § 616 BGB ausgeschlossen, hat der Mitarbeiter, wenn er zuhause bleibt, keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Ist § 616 BGB nicht ausgeschlossen, kann der Mitarbeiter zuhause bleiben und erhält zumindest für die Dauer von wenigen Tagen seinen Lohn. Eine konkrete Dauer gibt § 616 BGB nicht vor, der Bundesminister spricht aber von zumindest einer Woche. Gerne senden wir Ihnen hier ein Musterschreiben.
 - Außerdem sollten Sie im Nachgang zu dieser Meldung betriebsintern zu prüfen, ob der Mitarbeiter nach dem Kontakt mit dem Infizierten noch Kontakt zu insbesondere Mitarbeiter hatte, die der Risikogruppe angehören. Sollte dies der Fall sein, sollten Sie als Arbeitgeber im Hinblick auf die Fürsorgepflicht die betroffenen (Risiko-) Mitarbeiter (bei voller Lohnfortzahlungspflicht) nach Hause schicken.

Besteht eine Lohnfortzahlungspflicht, wenn der Mitarbeiter aus eigenem Antrieb ohne infiziert zu sein, zuhause bleibt?

- Wenn der Mitarbeiter von selbst ohne Entschuldigung der Arbeit fernbleibt, bekommt er grundsätzlich keinen Arbeitslohn.
- Wenn es aufgrund der Tätigkeit des Mitarbeiters möglich ist (z. B. Verwaltung bzw. Büro), kann auch in einem solchen Fall, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen, Homeoffice ausgeübt werden. Sollte der Mitarbeiter ohnehin noch Überstunden haben, ist zu überlegen, ob Sie den Mitarbeiter (für den jeweiligen Umfang der Überstunden) einseitig zum Abbau dieser Überstunden (bezahlt) freistellen. Eine weitere Möglichkeit wäre, dass der Mitarbeiter für diesen Zeitraum (bezahlten) Urlaub nimmt.
- Weisen Sie die Mitarbeiter jeweils schriftlich auf die abgestimmten Sachverhalte hin. Urlaub z. B. können Sie nicht einseitig anordnen. Dieser kann nur im gegenseitigen Einvernehmen genommen werden. Hierzu sollte der übliche betriebsinterne Prozess betreffend die Urlaubsgewährung (z. B. Urlaubsantrag und anschließende Genehmigung etc.) gewahrt werden. Eine ausdrückliche und gesonderte Vereinbarung hierüber ist rechtlich nicht zu empfehlen.

Was passiert, wenn sich ein Mitarbeiter mit dem Coronavirus infiziert und an COVID-19 erkrankt ist?

Hier gelten wieder die normalen Grundsätze über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall bis zur Gesamtdauer von sechs Wochen zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Wer ist zur Lohnfortzahlung verpflichtet, wenn sich der Mitarbeiter in behördlich angeordneter Quarantäne befindet?

- In einem solchen Fall richtet sich – zumindest was die nicht infizierten Arbeitnehmer, die von der Quarantäne betroffen sind, angeht – die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber **nicht nach den Normen des EFZG**, weil die gesundheitsbehördliche Anordnung einer Quarantäne per se **keine Krankheit nach § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG** darstellt und dieser auch nicht gleichzusetzen ist.
- Sofern es sich um einen in der Verwaltung tätigen Arbeitnehmer handelt, kann dieser unter Umständen auch in diesem Fall im Homeoffice arbeiten. Anderenfalls ist eine Heimarbeit während der Quarantäne nicht möglich und kann auch nicht verlangt werden.
- Anstelle der Lohnfortzahlung erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Diese muss als Vorschuss für die Dauer von sechs Wochen der Arbeitgeber leisten. Er kann sich jedoch den gezahlten Betrag auf Antrag gem. §56 Abs. 5 IfSG von der Behörde zurückerstatten lassen. Dauert die behördliche Maßnahme länger als sechs Wochen, erhalten die Betroffenen vom Beginn der siebten Woche an eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes, das auch die gesetzliche Krankenkasse zahlen würde: Das sind 70 % des Bruttogehalts, aber nicht mehr als 90 % des Nettogehalts. Zudem ist die Summe auf 109,38 EUR pro Tag gedeckelt (Stand 2020).

Wer trägt die Lohnkosten bei behördlich angeordneter Betriebsschließung?

In solchen Fällen verbleibt es bei der gesetzlichen Risikoverteilung (nach den §§ 275, 326 Abs. 1 BGB), sodass der Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung zwar frei wird, aber auch seinen **Vergütungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber verliert**. Hier hilft dem Arbeitnehmer unter Umständen aber, wie bereits aufgezeigt, § 616 S. 1 BGB in Verbindung mit den Maßnahmen auf der Grundlage des IfSG weiter. Bei behördlich angeordneter Betriebsschließung trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko, was bedeutet, dass er zur vollen Lohnfortzahlung verpflichtet ist.

Was ist zu tun, wenn der Mitarbeiter aufgrund der Schul- oder Kita-Schließungen zur Betreuung der Kinder zuhause bleibt und nicht von zuhause aus weiterarbeiten kann?

Zunächst besteht auf Seiten des Mitarbeiters die Obliegenheit die Betreuung der eigenen Kinder zu sichern. Sofern eine alternative Betreuung (ohne Rückgriff auf die Risikogruppen wie Großeltern) aufgrund der staatlich angeordneten Schul- und Kita-Schließungen nicht möglich ist, kann der Mitarbeiter der Arbeit fernbleiben. Ob hier ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht, hängt wiederum davon ab, ob § 616 BGB im Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist oder nicht. Ist § 616 nicht ausgeschlossen, kann der Mitarbeiter für die benötigte Zeit der Kinderbetreuung zuhause bleiben und erhält für maximal einen Tag seinen Lohn. Ist § 616 BGB ausgeschlossen, hat der Mitarbeiter, wenn er zuhause bleibt, keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Auch hierzu haben wir ein Musterschreiben entworfen, das wir gerne übermitteln können.

*§ 616 BGB besagt, dass für einen verhältnismäßig kleinen Zeitraum (in der Regel wohl 1-2 Tage) der Mitarbeiter weiterhin seinen Lohn vom Arbeitgeber beanspruchen kann, obwohl er die Arbeitsleistung nicht erbringt, wenn ihn daran kein Verschulden trifft. Das betraf in der Vergangenheit z. B. die Fälle in denen die Mutter zu Hause bleiben konnte, weil das Kind betreut werden musste, da die Betreuerin in der Kita krank war o. ä.

Es ist möglich § 616 BGB in Arbeitsverträgen auszuschließen, so dass dann auch für diesen kurzen Zeitraum die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers entfallen würde. Grundsätzlich macht es jedoch Sinn diesen Paragraphen nicht auszuschließen, da dieser im Sinne einer positiven Zusammenarbeit einen zusätzlich Benefit für die Mitarbeiter darstellt.