

## Arbeitgeber und Mitarbeiter in der Corona-Krise

Stand 28. April 2020

### Bundesgeschäftsstelle

Am Karlsbad 15  
10785 Berlin  
Telefon 030 2350090  
Fax 030 23500944  
bgst@dptv.de  
www.dptv.de

### Fürsorgepflicht

Arbeitgeber haben Ihren Mitarbeitern gegenüber eine Fürsorgepflicht. Das umfasst auch, ihre Gesundheit zu schützen und Ansteckungsmöglichkeiten einzugrenzen. Die Mitarbeiter sind entsprechend zu informieren und anzuhalten, Hygieneanweisungen zu befolgen, deren Einhaltung auch überwacht werden muss.

Bei Verstoß gegen diese Arbeitgeberpflichten kann Mitarbeitern ein Recht auf Fernbleiben erwachsen, ohne dass dadurch ihr Vergütungsanspruch entfällt.

### Fernbleiben von der Arbeit

Andererseits gibt die generelle Furcht vor Ansteckung Mitarbeitern nicht das Recht, einfach zu Hause zu bleiben, wenn es keine konkreten Anhaltspunkte gibt, wonach eine Ansteckung am Arbeitsplatz sehr wahrscheinlich erscheint. Anordnungen der Gesundheitsbehörde müssen jedoch befolgt werden. Geschieht dies nicht, hat der Mitarbeiter ein Recht, nicht zur Arbeit zu kommen, und es könnten Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber entstehen, wenn der Mitarbeiter erkrankt.

Besteht kein Grund, Mitarbeiter von der Arbeitsverpflichtung zu entbinden, trifft Arbeitgeber grundsätzlich eine Beschäftigungspflicht; sowohl „Zwangsurlaub“ wie Überstundenabbau kann nicht verlangt werden. In jedem Falle bleibt der Vergütungsanspruch dann bestehen.

Dagegen könnte unbezahlter Urlaub bzw. unbezahlte Freistellung vereinbart werden. Wenn die Unterbrechung länger als einen Monat dauert, endet die Versicherungspflicht; der Mitarbeiter muss bei den Sozialversicherungen abgemeldet werden. Das erledigt auch das Steuerberaterbüro.

Müssen Mitarbeiter, die nicht selbst erkrankt sind, aufgrund behördlicher Verfügung zu Hause bleiben (Quarantäne), so bleibt ihr Gehaltsanspruch bestehen. Es kann dann aber ein Erstattungsanspruch gegenüber der zuständigen Behörde nach § 56 Infektionsschutzgesetz geltend gemacht werden. Der Antrag des Arbeitgebers muss innerhalb von 3 Monaten nach der Arbeitseinstellung erfolgen. Vorschüsse sind möglich.

### Ausgangssperre

Im Falle von Ausgangssperren erhält der Mitarbeiter vom Arbeitgeber eine Bestätigung, wonach er sich (nur) auf dem Weg zu seiner Arbeitsstelle befindet. Wird eine solche Bescheinigung nicht ausgestellt und der Mitarbeiter kann bei Kontrollen deshalb seinen Arbeitsplatz nicht erreichen, so dürfte sein Vergütungsanspruch fortbestehen.

### **Mitarbeiter mit Kindern**

Ist ein Kind des Mitarbeiters erkrankt und bleibt er deswegen der Arbeit fern, so besteht für gesetzlich Krankenversicherte Anspruch auf Kinderkrankengeld für 10 Arbeitstage. Eine ärztliche Bescheinigung muss vorliegen.

Schul- und Kita-Schließungen sind grundsätzlich Risiko des Mitarbeiters, er muss dann anderweitig für die Betreuung des Kindes sorgen. Erscheint er nicht zur Arbeit, so steht ihm kein Anspruch auf Gehaltszahlung zu. Jedoch wurde das Infektionsschutzgesetz insoweit kurzfristig geändert, als eine Entschädigung für Verdienstaufschlag möglich ist. Dafür müssen die Schließungen behördlich vorgenommen worden sein und es den Sorgeberechtigten von Kindern unter 12 Jahren nicht möglich sein, eine zumutbare andere Betreuungsmöglichkeit sicherzustellen, was der zuständigen Behörde darzulegen ist. Die Entschädigung beträgt 67 % des Verdienstaufschlages und wird für längstens 6 Wochen gewährt, der monatliche Höchstbetrag beträgt 2.016 Euro (§ 56 Abs. 1a u. 2 Infektionsschutzgesetz).

Der Arbeitgeber kann im Einzelfall gestatten, dass Mitarbeiter ihr Kind mit zur Arbeit bringen, ein ev. Haftungsrisiko bleibt grundsätzlich beim Mitarbeiter.

Sofern der Arbeitgeber plant, selbst dauerhaft eine Kinderbetreuung einzuführen, so braucht er dafür qualifiziertes Personal und eine Erlaubnis (§ 43 SGB VIII). Außerdem sollte eine Haftpflichtversicherung bedacht werden. In der aktuellen Krisensituation sind eventuell Lockerungen in den Anforderungen durch das Jugendamt möglich.

### **Kurzarbeit**

Kurzarbeit bedeutet, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend reduziert wird. Die Mitarbeiter arbeiten weniger oder überhaupt nicht. Dementsprechend verringert sich ihr Gehalt. Der Gehaltsverlust wird zum Teil über das Kurzarbeitergeld ausgeglichen. Zuständig für das Kurzarbeitergeld ist die Bundesagentur für Arbeit.

Allerdings haben nur Praxisinhaber einer privaten psychotherapeutischen Praxis die Möglichkeit, Kurzarbeitergeld für ihre Angestellten zu beantragen. Die Bundesagentur für Arbeit verweist bei ihrer Ablehnung von Vertragspraxen auf die im März durch den Bundestag beschlossenen Ausgleichszahlungen für Vertragsärzte und -psychotherapeuten. Diese wirkten wie eine Betriebsausfallversicherung, so dass die erforderlichen wirtschaftlichen Gründe für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld fehlten. Sollten Praxen aufgrund von ausbleibenden privatversicherten Patienten existenzbedrohende Umsatzeinbußen erleiden, kommt Kurzarbeitergeld grundsätzlich in Betracht, da sie hierfür keine Kompensation durch den GKV-Schutzschirm erhalten (lesen Sie dazu auch [Corona – Ausgleichszahlungen](#)).

Die Bundesagentur für Arbeit leistet auf die Differenz zwischen dem vollen Nettogehalt und dem reduzierten Kurzarbeits-Nettogehalt für kinderlose Arbeitnehmer ca. 60 % der Differenz; Arbeitnehmer mit Kindern erhalten rund 67 %. Die Sozialversicherungsbeiträge werden für die ausgefallenen Arbeitsstunden zu 100 Prozent erstattet.

Rückwirkend zum 01. März 2020 erfolgten Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld. Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht jetzt, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben. Allerdings muss der Arbeitsvertrag eine Klausel enthalten, wonach der Arbeitgeber Kurzarbeit anordnen darf. Dies kann aber auch als Ergänzung nachvereinbart werden. Widerspricht der Mitarbeiter der nachträglichen Vereinbarung, kann ihm unter Einhaltung der arbeitsvertraglichen Fristen gekündigt werden.

Die allgemeinen **Kündigungsschutzgründe** - länger als 6 Monate beschäftigt in einem Betrieb mit mehr als 10 Personen - gelten weiterhin unverändert fort.