

Rechtsfragen zu Corona-Krise

Beispiel: Komplizierte Regelung für Lohnfortzahlung im Falle der Betreuung jüngerer Kinder

Von Kurt Güner

ANSBACH – Hat ein Beschäftigter Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn er ein Kind betreuen muss, weil Kindergarten beziehungsweise Schule schließen? Seit den gestrigen Münchner Entscheidungen sind solche Fragen umso brisanter. Antworten gab (wie kurz berichtet) Harald Schwarz, Fachanwalt für Arbeitsrecht, in einem Vortrag vor rund einhundert Unternehmern in Ansbach.

„Corona-Virus: Was Arbeitgeber wissen müssen“, lautete das Thema der Informationsveranstaltung „für Unternehmer, Geschäftsleiter und Personaler“ in der Feuerbach Akademie. Gegenüber der FLZ erläuterte Schwarz, dass die Problematik aus Arbeitgebersicht beleuchtet werden sollte.

Gemeinsam durch die Krise kommen

Er ergänzte aber: „Es bleibt zu wünschen, dass in diesen stürmischen Zeiten alle Beteiligten die Ruhe bewahren und besonnen abwägen, wie man gemeinsam am besten durch die Krise kommt. Dies erfordert neben rechtlichen Überlegungen Flexibilität, Verständnis, guten Willen und Entscheidungen mit Weitblick und Augenmaß.“

Er verdeutlichte etwa, was Arbeitgeber vorsorglich in der Corona-Krise veranlassen müssen. So seien Chefs verpflichtet, das Infektionsrisiko zu minimieren. Als Beispiele nannte er Aufklärung, Hinweise auf Hygienevorschriften sowie die Ermittlung von Risikopersonen beziehungsweise -gruppen. „Unzumutbares kann nicht verlangt werden“, betonte der Fachanwalt. Indes gelte die Pflicht zur namentlichen Meldung von Verdachtsfällen gegenüber dem Gesundheitsamt etwa für Ärzte, nicht jedoch für „Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer selbst“.

Rechtliche Hürden für Homeoffice

Beschäftigte müssten dem Arbeitgeber nicht sagen, wo sie im Urlaub waren. Die Frage nach einem Aufenthalt in einem Corona-Risikogebiet beziehungsweise dem Kontakt mit Infizierten müsse jedoch dann mit ja oder nein beantwortet werden, wenn es um eventuell erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen geht.

Harald Schwarz beleuchtete außerdem auch die derzeit viel diskutierte Thematik der Arbeit von daheim aus (Homeoffice). Der Arbeitgeber könne Beschäftigte nicht gegen deren Willen in das Homeoffice schicken, wenn diese Möglichkeit nicht im Arbeitsvertrag vereinbart sei. Umgekehrt haben laut Schwarz auch die Angestellten keinen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice.

Im Falle von einem Konsens sei Homeoffice aber jederzeit möglich. Zudem könne bei einem begründeten Verdacht auf eine Coronainfektion ein Arbeitnehmer freigestellt werden, auch mit Verrechnung von Zeitkonten. Eine dienstliche Reise ins Ausland wiederum dürfte der Arbeitgeber nur dann nicht anordnen, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amts vorliegt.“ Reise jedoch ein Beschäftigter von sich aus in Länder mit Reisewarnung und wird dadurch krank, riskiere der Betreffende eventuell seinen Anspruch auf sechswöchige Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Weil indes ab Montag alle Schulen und Kindergärten in Bayern geschlossen werden, ist die betriebliche Rechtslage im Hinblick auf die private Betreuung von Kindern nun umso wichtiger.

Wenn ein Beschäftigter gezwungen sei, in so einem Fall daheim zubleiben, um in seinem Haushalt lebende jüngere Kinder zu betreuen, habe er Anspruch auf Entgeltfortzahlung, in der Regel für maximal zehn Tage, teilte der Anwalt mit.

In Arbeitsverträgen Konsequenzen ziehen

Diesen Anspruch könne der Arbeitgeber aber durch eine entsprechende Bestimmung im Arbeitsvertrag ausschließen. Dann habe der Arbeitnehmer aber gegenüber der gesetzlichen Krankenkasse Anspruch auf Krankengeld.

Schwarz appellierte an die Arbeitgeber, die geschilderten Probleme bei der Formulierung von Arbeitsverträgen zu berücksichtigen: „Sie sollten sich so eine Art Corona-Musterzusatzvertrag basteln“, wandte er sich an die Zuhörer. Sein Vortragsskript kann über diese Mailadresse kostenfrei angefordert werden: „schwarz@meyerhuber.de“.

Fränkische Landeszeitung, 14.03.2020