

Wer zahlt den Lohn während der Quarantäne?

Klaus Briza, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Straubing, beantwortet Fragen rund um Corona

Mit der Zahl der positiven Corona-Tests steigt auch die Zahl der Menschen, die unter Quarantäne gestellt werden. Entweder weil sie selber positiv auf Covid-19 getestet wurden, oder weil sie Kontakt zu einem Infizierten hatten. Klaus Briza, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Straubing, erklärt, ob man in Quarantäne trotzdem Gehalt bekommt und was für Arbeitnehmer gilt, wenn der Kindergarten ihres Kindes wegen Corona schließen muss.

Herr Briza, hat ein Angestellter, der vom Gesundheitsamt in Quarantäne geschickt wird, weiter Anspruch auf seinen Lohn?

Klaus Briza: Das Arbeitsverhältnis ist ein Austauschverhältnis. Das heißt, der Arbeitnehmer schuldet dem Arbeitgeber Arbeitsleistung gegen Entgelt. Ohne Arbeit kein Lohn. Wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden arbeitsunfähig erkrankt ist, erhält er aber sechs Wochen lang weiter 100 Prozent seines üblichen Entgelts, obwohl er nicht arbeiten kann. Danach bekommt man bis zur Dauer von 78 Wochen Krankengeld. Das hat der Gesetzgeber im Entgeltfort-

„Für den Arbeitgeber gibt es einen Unterschied“

zahlungsgesetz so festgelegt. Wer wegen des Verdachts einer ansteckenden Krankheit vom Arbeitsleben abgesondert werden muss – also unter Quarantäne gestellt wird –, hat genauso sechs Wochen Anspruch auf Lohnfortzahlung und danach Krankengeld. In diesem Fall kommen die Ansprüche aber aus dem Infektionsschutzgesetz.

Also gibt es keinen Unterschied zwischen Quarantäne und Krankenschreibung, was das Gehalt betrifft?

Briza: Der Arbeitnehmer wird den Unterschied kaum merken, weil er sein Geld in beiden Fällen vom Arbeitgeber bekommt. Für den Arbeitgeber gibt es aber einen großen Unterschied, weil er nur im Fall der Quarantäne die Entgeltfortzahlungskosten auf Antrag später wieder von der Regierung erstattet bekommt.

Was ist, wenn man in Quarantäne muss, sich aber gesund fühlt? Kann der Chef verlangen, dass man im Homeoffice arbeitet?

Briza: Hier hat die Lebenswirklichkeit den Gesetzgeber überholt. Die Homeoffice-Problematik ist seit vielen Jahren in der Diskussion, nach dem Motto: „Das müssen wir irgendwann mal regeln“. Geregelt hat man es nicht. 2018 hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg die Forderung eines Arbeitgebers nach verpflichtendem Homeoffice abgelehnt und gesagt, das kollidiert mit der grundgesetzlich geschützten Unverletzlichkeit der Wohnung. Der Arbeitnehmer kann aber möglicherweise zur Arbeitsleistung verpflichtet sein, wenn diese während der Quarantäne problemlos im Homeoffice erledigt werden kann und gleichzeitig das Unternehmen in seiner Existenz gefährdet ist. Aber da bewegen wir uns auf ganz dünnem Eis. Das sind neue Phänomene, dazu gibt es noch keine aktuelle Rechtsprechung.

Dürfen Arbeitnehmer freiwillig von zu Hause aus arbeiten, wenn sie Angst haben, sich in der Firma anzustecken?

Briza: Angst vor Corona berechtigt nicht dazu, zu Hause zu bleiben.



Klaus Briza ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. An der Universität in Regensburg hat er in Arbeitsrecht promoviert. Schon seit 1984 hat Briza seine Kanzlei in der Stadt Straubing.

Foto: Andreas Kersch

Es gibt keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice. Jedes Arbeitsverhältnis hat – unabhängig von Corona – ein gewisses Gefährdungspotenzial. Die Arbeit verweigern kann man nur wegen unzumutbarer Gefahren.

Die Grenze für solche Fälle liegt aber sehr hoch. Etwa wenn ein Krankenhaus seinen Mitarbeitern zumuten würde, ohne Schutzrüstung zu arbeiten.

Wie verhält sich der Fall, wenn der Kindergarten wegen eines Corona-Falls schließt und ein Arbeitnehmer keine Betreuung mehr für seine Kinder hat?

Briza: Das ist ein Grund, für den der Arbeitnehmer nichts kann, der ihn aber trotzdem daran hindert, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Das ist ähnlich, wie wenn das Kind krank ist. Auch dann ist dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung unzumutbar. Das gilt aber nur für einen der beiden Elternteile. Der Arbeitnehmer bekommt in der Regel

für zunächst circa zehn Tage weiter seinen Lohn. Diesen Paragraphen kann man allerdings im Arbeitsvertrag abbedingen. Nach dem ersten Lockdown hat der Gesetzgeber im Infektionsschutzgesetz einen Satz ergänzt: Wenn der Kindergarten oder die Schule eines Kindes bis zum Alter von zwölf Jahren schließen muss, bekommen die Eltern nun für bis zu zehn Wochen 67 Prozent ihres Nettogehalts vom Arbeitgeber – der das Geld später von der Regierung erstattet bekommt. Für Alleinerziehende gilt das sogar bis zu 20 Wochen.

Wie ist die Situation für Selbstständige in Quarantäne?

Briza: Bei einer Existenzgefährdung bekommen sie laut Infektionsschutzgesetz einen angemessenen Zuschuss zu den nicht gedeckten Betriebsausgaben. Man muss aber die Leistungen aus dem Corona-Sozialhilfeprogramm berücksichtigen. Nur wenn das nicht deckt, hat man

„Mit Krankschreibungen gibt es keine Probleme“

möglicherweise weitere Ansprüche. Diese Regelung ist im Detail unter Juristen umstritten.

Wie wirken sich arbeitsrechtliche Fragen rund um Corona aktuell in Ihrer Kanzlei aus?

Briza: Die Probleme im Zusammenhang mit Kurzarbeit sind vielfältig. Fakt ist aber, dass Corona im Zusammenhang mit Krankschreibungen oder Quarantäne in der täglichen Rechtsanwaltspraxis kaum eine Rolle spielt. In der Praxis läuft es so ab: Wenn die Leute Symptome haben, rufen sie den Hausarzt an und werden wegen eines Kratzens im Hals für 14 Tage krankgeschrieben. Damit zahlt der Arbeitgeber weiter das Entgelt. Da gibt es keine Probleme. Der Arbeitgeber ist ja auch froh, dass der Arbeitnehmer vorsorglich zu Hause bleibt, weil er Angst hat, dass er den ganzen Betrieb zusperrt, wenn der Arbeitnehmer positiv getestet würde. Zumindest der Arbeitgeber über das Infektionsschutzgesetz später eine Kostenerstattung erreichen kann.

Interview: Andreas Kersch

NEU auf YouTube:

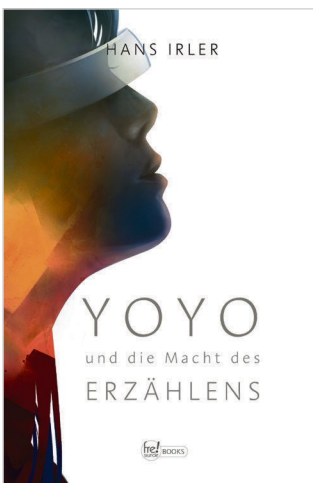


Foto: Armin Weigel

Eine Videolesung mit Autor Hans Irler



BOOKS



Yoyo erzählt fantastische Geschichten.

Sie landet mit einem U-Boot in einer niederbayerischen Kleinstadt des Jahres 2047. Dort werden junge Menschen von künstlichen Intelligenzen erzogen.

Können Yoyos Geschichten die Jugendlichen in ein selbstbestimmtes Leben zurückholen?

Tischtuch zerschnitten

IG Metall bricht Gespräche mit Continental ab

Regensburg/Hannover. (red/tie) Im Konflikt um Tausende Arbeitsplätze beim Autozulieferer Continental ist der Gesprächsfaden zwischen Unternehmen und Gewerkschaft abgerissen. Man habe die Gespräche auf zentraler Ebene vorerst beendet, teilten die IG-Metall-Betriebsräte der Regionen Mitte und Bayern, Jörg Köhlinger und Johann Horn, am Mittwoch mit.

Continental habe keinerlei Interesse gezeigt, die angekündigten Massenentlassungen zu verhindern und über Alternativen zum Abbau von 13000 Arbeitsplätzen zu sprechen, begründeten sie ihren Schritt. Man werde nun die Beschäftigten informieren und weitere Aktionen beraten. Am Regensburger Standort des Zulieferers aus Hannover stehen rund 2100 Stellen im Feuer.

Für das Management sei trotz Corona-Krise das Renditeziel von acht Prozent Maßstab allen Handelns, kritisierten die Gewerkschafter. Die vom Unternehmen verschlafene Transformation solle ganz offensichtlich auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden, meinte Köhlinger. „Offensichtlich hat Continental in der Krise jedes Maß verloren und will den Konflikt.“

Bei Conti sollen im Rahmen des

Programms „Transformation 2019-2029“ mindestens 30000 Stellen verlagert, gestrichen oder für neue Qualifikationen umgewandelt werden – darunter 13000 in Deutschland, unter anderem mit Werksschließungen in Aachen und im hessischen Karben. Das Geschäft läuft nach dem Corona-Einbruch im Frühjahr wieder besser. Im laufenden Betrieb meldete Continental zuletzt eine deutliche Entspannung im Vergleich zum zweiten Jahresviertel: Der Fehlbetrag vor Zinsen, Steuern und Sondereffekten von 634 Millionen Euro wurde im dritten Quartal in einen bereinigten Gewinn von 832 Millionen Euro gedreht.

Auf Anfrage unserer Zeitung teilte Continental mit, dass man den Abbruch der Gespräche bedauere. Das Unternehmen strebe weiterhin an, für die Standorte in den Unternehmensbereichen Automotive Technologies und Powertrain Technologies Lösungen zu finden, mit deren Hilfe die Krise sozialpartnerschaftlich gemeistert werden kann. Continental sei überzeugt, dass man auf der Basis eines konstruktiven Dialogs eine tragfähige Lösung finden kann. „Wir bitten die IG Metall daher, an den Verhandlungstisch zurückzukehren“, hieß es weiter.

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Demokratie leben!



MEDIENGRUPPE

www.idowa.de

Straubinger Tagblatt/Landshuter Zeitung