

Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht in Zeiten des Corona-Virus

Viele Fragen bezüglich des Arbeitsrechts in Zeiten des Corona-Virus sind noch nicht geklärt worden. Einige Punkte kristallisieren sich jedoch langsam heraus, auf die wir hinweisen möchten. Zu den folgenden Fragen gibt Ihnen dieses Merkblatt erste Antworten:

1. **Mein Arbeitnehmer ist am Corona-Virus erkrankt. Was jetzt? (NEU)**
2. Was ist, wenn der Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anweisung nicht arbeiten darf?
3. Was ist, wenn der Arbeitgeber aufgrund behördlicher Anweisung nicht arbeiten darf?
4. Mein Arbeitnehmer will nicht zur Arbeit kommen?
5. Die Behörde schließt den Betrieb, müssen die Arbeitnehmer bezahlt werden?
6. Der Arbeitnehmer will zu Hause bleiben, weil keine Betreuungsmöglichkeit für das Kind besteht?
7. Gibt es eine Entschädigung für den Verdienstausfall wegen Kinderbetreuung?
8. Verlängertes Kinderkrankengeld wegen Januar-Lockdown?
9. Dem Arbeitnehmer wird in der Urlaubszeit Quarantäne verordnet?
10. Kann während Kurzarbeit „Null“ Urlaub genommen werden?
11. Erwirbt der Arbeitnehmer auch in der Kurzarbeit Urlaubsansprüche?
12. Kann ein Arbeitsverhältnis wegen des Corona-Virus gekündigt werden?
13. Kann mein Arbeitnehmer im Bezug von Kurzarbeitergeld etwas hinzuverdienen?
14. Wer zahlt, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub unter Quarantäne gestellt wird?
15. Änderungen bei Aushilfen und kurzfristig Beschäftigten
16. **Steuerfreier und sozialversicherungsfreier Bonus für Arbeitnehmer ist möglich! (NEU)**
17. Ist die Corona-Zulage pfändbar?
18. Muss die Corona-Prämie allen Mitarbeitern in gleicher Höhe gezahlt werden?
19. Kann die Corona-Zulage auch zusätzlich zum Kurzarbeitergeld gezahlt werden?
20. Corona-Prämie darf nicht zur betrieblichen Übung werden!
21. Muss sich der Arbeitnehmer impfen lassen?
22. **Darf der Arbeitgeber ohne Anlass einen Corona-Test verlangen? (NEU)**
23. **Was passiert, wenn der ungeimpfte Mitarbeiter am Corona-Virus erkrankt? (NEU)**
24. Was müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einer Rückkehr aus dem Urlaub beachten

1. Mein Arbeitnehmer ist am Corona-Virus erkrankt. Was jetzt?

Es ist davon auszugehen, dass die Erkrankung am Corona-Virus die Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes nach sich zieht. Dementsprechend hat der erkrankte Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber den Anspruch aus § 3 I EntgeltFG auf Entgeltfortzahlung. Dieser Anspruch besteht für einen Zeitraum von sechs Wochen, an welchen sich danach dann die Krankengeldzahlung durch die Krankenkasse anschließen würde.

Bei einer Erkrankung am Corona-Virus und einer Anordnung der Quarantäne des Mitarbeiters, stellt sich für viele Unternehmen die Frage nach Entschädigungsansprüchen nach dem Infektionsschutzgesetz. Nach dem Infektionsschutzgesetz steht dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu, wenn er einen Verdienstausfall durch die Quarantäne erlitten hat. Den Verdienstausfall hat der Arbeitgeber zu

verauslagern und bekommt diese Zahlung auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet (siehe auch Frage 2).

Hat der Arbeitnehmer aber dem Grunde nach einen Anspruch auf Lohnfortzahlung, kann es nicht zu einer Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz kommen, weil kein Verdienstausfall vorliegt. Die Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 56) ist nachrangig. Personen, die am Corona-Virus erkrankt sind und somit arbeitsunfähig sind, erhalten keine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz. Sie haben stattdessen den üblichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. auf das Krankengeld ihrer Krankenkasse.

Ähnliches gilt, wenn bei einem gesunden Mitarbeiter eine amtliche Quarantäne verhängt wird. Hier wird zum Teil die Meinung vertreten, dass der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch behält, wenn er durch einen in seiner Person liegenden Grund unverschuldet an der Arbeitsleistung gehindert ist. In vielen Arbeits- und Tarifverträgen ist § 616 BGB aber ausgeschlossen, so dass die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung haben. Dieses ist aber zu prüfen (siehe auch Frage 2).

Wurde gegen den Arbeitnehmer ein berufliches Tätigkeitsverbot nach § 31 Satz 2 Infektionsschutzgesetz angeordnet, kommt ein Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers nach § 56 IfSG in Betracht. Ein Tätigkeitsverbot ist aber von der zur Zeit üblicherweise ausgesprochenen Quarantäne zu unterscheiden. Bei einem Tätigkeitsverbot wird einzelnen Personen durch behördliche Anordnung untersagt, eine bestimmte Tätigkeit für einen vorübergehenden Zeitraum auszuüben.

Ist die Ansteckung des Mitarbeiters auf dem Weg zur Arbeit oder durch einen bekannten Ausbruch beim Arbeitgeber erfolgt, sollte dieses als Betriebsunfall der zuständigen Berufsgenossenschaft gemeldet werden. Bei langwierigen Folgen, wie z.B. „Long Covid“ sorgt die Berufsgenossenschaft (nach einer Anerkennung) für eine bessere Versorgung.

Für nicht geimpfte Mitarbeiter dürfte sich an der Rechtslage nicht ändern. Da keine Impfpflicht besteht, besteht grundsätzlich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung nach § 3 EntgeltFG.

Zum Teil wird die Meinung vertreten, dass vielleicht etwas anderes gilt, wenn der Arbeitnehmer sich leichtfertig mit Corona infiziert hat. Hier wird beispielhaft der Fall angeführt, dass in besonders schwerwiegender Art und Weise die Hygieneregeln durch den Mitarbeiter missachtet werden. Dieses kann vielleicht dazu führen, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entfällt. Rechtsprechung dazu gibt es aber nicht.

2. Was ist, wenn der Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anweisung nicht arbeiten darf? (NEU)

Wenn der Arbeitnehmer **nicht arbeitsunfähig** erkrankt ist und aufgrund einer behördlichen Anweisung nicht zur Arbeit erscheinen darf, liegt im Gegensatz zu Frage 1 voraussichtlich kein Fall der Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz vor. Vielmehr handelt es sich um Fälle, in denen der Arbeitnehmer als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern verboten wird zu arbeiten.

Nur in Fällen, in denen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, können Ansprüche gegen die öffentliche Hand nach dem Infektionsschutzgesetz möglich sein.

Der § 56 Infektionsschutzgesetz besagt dazu, dass der Arbeitgeber hinsichtlich des Arbeitsentgelts gegenüber dem Arbeitnehmer vorleistungspflichtig ist. In Anlehnung an das Entgeltfortzahlungsgesetz ist hier ein Zeitraum von sechs Wochen vorgesehen (§ 56 V S. 1 Infektionsschutzgesetz). Die ausgezahlten Beträge können dem Arbeitgeber auf Antrag von der jeweils zuständigen Behörde (Gesundheitsamt) erstattet werden (§ 56 V S. 2 Infektionsschutzgesetz).

Lassen Sie sich von Ihrem Arbeitnehmer die Bescheinigung der zuständigen Behörde geben. Mit dieser Bescheinigung können wir die erforderlichen Unterlagen für die Stellung des Erstattungsantrags nach § 56 V S. 2 Infektionsschutzgesetz erstellen.

Gemäß § 56 IX Infektionsschutzgesetz geht der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers auf die Bundesagentur für Arbeit über, wenn für den Zeitraum Kurzarbeitergeld gewährt wurde. Hieraus ist zu schließen, dass die Beantragung von Kurzarbeitergeld vorrangig vor der Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz ist.

Das Verhältnis zwischen den Regelungen nach dem Infektionsschutzgesetz und § 616 BGB war lange Zeit noch strittig. Der § 616 BGB regelt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung, wenn er vorübergehend an der Ableistung der Arbeit gehindert ist. Die Regelung des § 616 BGB sieht vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei einer Arbeitsverhinderung von verhältnismäßig nicht erheblicher Zeit weiterhin das Arbeitsentgelt schuldet. Nunmehr sind die ersten Entscheidungen der zuständigen Behörden zum Verhältnis zwischen der Erstattungspflicht nach dem Infektionsschutzgesetz und der Regelung des § 616 BGB ergangen und auch gerichtlich überprüft worden.

Das Verwaltungsgericht Koblenz hat jüngst entschieden, dass der Arbeitgeber keine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz erhält, wenn sein Arbeitnehmer während einer 14-tägigen häuslichen Absonderung gegen ihn einen Lohnfortzahlungsanspruch hat. Das Gericht urteilte, dass ein Anspruch auf Erstattung nach dem Infektionsschutzgesetz ausscheidet, weil den betroffenen Arbeitnehmern ein Lohnfortzahlungsanspruch nach § 616 S. 1 BGB zustand. Die aufgrund der Absonderung eingetretene Dauer der Arbeitsverhinderung – hier von sechs bzw. 14 Tagen – stelle noch eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit dar. Bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr sei grundsätzlich eine höchstens 14 Tage dauernde Arbeitsverhinderung infolge einer Absonderung noch als nicht erhebliche Zeit anzusehen (VG Koblenz vom 10.05.2021 – 3 K 107/21).

Im Kern steht damit fest, dass die Regelung des § 616 BGB Vorrang hat vor den Regelungen des Infektionsschutzgesetzes. Insoweit trifft hier den Arbeitgeber das Risiko der Lohnfortzahlung, ohne dass er einen Anspruch auf Erstattung nach dem Infektionsschutzgesetz hat. Der § 616 BGB steht somit dem Erstattungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz entgegen.

Dieses ist kein Problem, wenn im Arbeitsvertrag der § 616 BGB wirksam ausgeschlossen worden ist. Dieses muss anhand des Arbeitsvertrages überprüft werden (siehe auch Frage 1). Beachten Sie bitte auch die Ausführungen zu Frage 6.

Zudem vertritt die Verwaltung die Auffassung, dass ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz ausscheidet, wenn das Tätigkeitsverbot oder die Quarantäne auf eine vermeidbare Reise in ein Risikogebiet nach § 2 Nr. 17 IfSG (maßgeblich ist die Einstufung zum Zeitpunkt der Abreise) zurückzuführen ist (siehe FAQs des Bundesgesundheitsministeriums zu § 56 IfSG- Stand 25.06.21). Ähnlich wird dieses von der Verwaltung in den Fällen gesehen, dass eine Schutzimpfung

möglich und zumutbar war und hierdurch die Quarantäne vermeidbar gewesen wäre (siehe Pkt. 21 a.E.).

Achtung: In Nordrhein-Westfalen wird der Antrag nach dem Infektionsschutzgesetz durch die Landschaftsverbände Westfalen-Lippe und Rheinland bearbeitet. Gegen diese Bescheide besteht nicht die Möglichkeit Widerspruch oder Einspruch zu erheben. In NRW muss gegen diese Bescheide direkt Klage beim zuständigen Verwaltungsgericht eingelegt werden. Dieses können Sie der Rechtsbehelfsbelehrung entnehmen, die jedem Bescheid beigelegt ist.

3. Was ist, wenn der Arbeitgeber aufgrund behördlicher Anweisung nicht arbeiten darf?

Auch der Unternehmer (auch der sog. Solo-Selbständige) kann Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz erhalten. Eine freiwillige Quarantäne oder ein generelles (gesundheitsunabhängiges) Tätigkeitsverbot (z.B. Betriebsschließungen im Einzelhandel) eröffnen keinen Entschädigungsanspruch nach dem IfSG. In einer ersten Entscheidung (Urt. v. 29.4.2020, Az.: I 4 O 82/20) hat das Landgericht Heilbronn klargestellt, dass es bei allgemeiner Betriebsschließung keine Entschädigung für Corona-bedingten Verdienstaufschlag gibt. Voraussetzung für einen Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz sei eine Maßnahme nach dem Infektionsschutzgesetz selbst, worunter die allgemeinen Betriebsschließungen gerade nicht fallen würden.

Wird dem Freiberufler oder Selbständigen verboten seinen Betrieb weiterzuführen, weil er als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Infektionsschutzgesetz gilt, erhält er Entschädigungszahlungen für seinen Verdienstaufschlag nach dem Infektionsschutzgesetz.

Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt, soweit der Verdienstaufschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt. Für die Berechnung des Verdienstaufschlags ist bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen.

Im Übrigen ist festzustellen, dass die Anordnung von Quarantäne nicht automatisch dazu führt, dass die Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer nicht zu erbringen ist. Quarantäne ist nicht mit bezahltem Urlaub gleichzusetzen. So wird die Meinung vertreten, dass diese Zeit für Tätigkeiten im Homeoffice genutzt werden muss, wenn und soweit dieses möglich ist. Auch wird in der Literatur ange-dacht (DStR 06/2021, S. 354 ff), dass diese Zeit über bereits bestehenden Arbeitszeitkonten ausgeglichen werden kann, um eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz zu vermeiden.

4. Mein Arbeitnehmer will nicht zur Arbeit kommen?

Hierbei handelt es sich arbeitsrechtlich um ein unentschuldigtes Fehlen am Arbeitsplatz. In diesen Fällen steht dem Arbeitnehmer kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz zu. Eine andere Situation kann sich ergeben, wenn begründeter Anlass besteht, dass sich der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz mit dem Virus anstecken kann.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer davor zu schützen, dass er gesundheitliche Schäden erleidet.

5. Die Behörde schließt den Betrieb, müssen die Arbeitnehmer bezahlt werden?

Wahrscheinlich ja. Nach der sogenannten Betriebsrisikolehre dürfte das ein Fall sein, in dem weiterhin das Entgelt zu zahlen ist. Insoweit ist es wichtig Kurzarbeit anzuzeigen und entsprechend zu Kurzarbeitergeld zu beantragen. Es kann für den Arbeitgeber in Betracht kommen, dass hier ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz möglich ist. Da das Infektionsschutzgesetz aber eigentlich Fälle der verordneten Quarantäne behandelt, ist dieses zur Zeit sehr zweifelhaft.

Nach dem Infektionsschutzgesetz werden folgende Gruppen einen Anspruch auf Entschädigung haben:

- Menschen, bei denen der Corona-Virus nachgewiesen wurde und daher unter Quarantäne gestellt wurden,
- Menschen, die aufgrund eines Direktkontakts mit einem nachweislich infizierten unter Quarantäne gestellt wurden (Ansteckungsverdächtiger),
- Menschen, die aus Risikogebieten zurückkehren und unter Quarantäne gestellt wurden (Ansteckungsverdächtige).

Insoweit sollte in diesen Fällen eine parallele Beantragung von Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz und Kurzarbeitergeld erfolgen.

Wird dem Freiberufler oder Selbständigen verboten seinen Betrieb weiterzuführen, weil er als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Infektionsschutzgesetz gilt, erhält er Entschädigungszahlungen für seinen Verdienstaufschlag nach dem Infektionsschutzgesetz.

6. Der Arbeitnehmer will zu Hause bleiben, weil keine Betreuungsmöglichkeit für das Kind besteht?

Sollte aufgrund des Corona-Virus keine Möglichkeit für die Betreuung der Kinder des Arbeitnehmers bestehen, so liegt dieses im Risiko des Arbeitnehmers. Dieses ist zwar im Verhältnis zu § 616 BGB zu sehen, unseres Erachtens liegt jedoch kein Grund in der Person des Arbeitnehmers vor, sodass eine Entgeltfortzahlungspflicht nicht bestehen sollte. Wenn im Arbeitsvertrag der § 616 BGB wirksam ausgeschlossen worden ist, entfällt die Pflicht zur Entgeltfortzahlung auf jeden Fall.

Ist jedoch das Kind des Arbeitnehmers am Corona-Virus erkrankt, greift die Regelung des § 616 BGB und die Entgeltfortzahlung entfällt nur in dem Fall, dass der § 616 BGB arbeitsvertraglich ausgeschlossen worden ist.

Das Vorstehende gilt jedoch nicht für Fälle, in denen das Kind unter Quarantäne gestellt wird und nicht erkrankt ist (siehe auch Punkt 7 a.E.)

7. Gibt es eine Entschädigung für den Verdienstaufschlag wegen Kinderbetreuung?

Das Bundeskabinett hat nunmehr beschlossen, Familien für die durch die Schließung von Schulen und Kitas entstandenen Verdienstaufschläge zu entschädigen. Die entsprechenden Antragsformulare sind noch nicht bekannt. In NRW werden hierfür die jeweiligen Landschaftsverbände tätig werden, da die Regelung in das Infektionsschutzgesetz aufgenommen wurde (§56 Abs. 1a IfSG). Daher ist da-

von auszugehen, dass in den anderen Bundesländern auch die Stellen zuständig sein werden, die für die Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz zuständig sind.

Ein Anspruch auf Entschädigung soll bestehen, wenn

- die Schule oder Kindertagesstätte, die Ihr Kind besucht, aufgrund behördlicher Anordnung zur Verhinderung der Verbreitung einer Infektionskrankheit geschlossen wurde und
- das Kind noch nicht zwölf Jahre alt ist oder das Kind eine Behinderung hat und auf Hilfe angewiesen ist, und
- das Kind in der Zeit der Schließung selbst zu Hause betreut werden muss, weil
- eine anderweitige, zumutbare Betreuung nicht möglich ist und
- dadurch einen Verdienstaussfall entsteht.

Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens (maximal 2.016 Euro für einen vollen Monat) für bis zu sechs Wochen des entstandenen Verdienstaussfalls. Die Auszahlung der Entschädigung muss der Arbeitgeber übernehmen, der beim zuständigen Landschaftsverband einen Erstattungsantrag stellen kann. Selbstständige müssen direkt einen Antrag bei den Landschaftsverbänden stellen.

Kein Anspruch besteht für Erwerbstätige, die Kurzarbeitergeld bekommen oder andere Möglichkeiten haben, ihrer Arbeit „vorübergehend bezahlt fernzubleiben“, zum Beispiel durch Abbau von Überstunden, bezahlte Freistellung (nach § 616 BGB) oder wenn sonstige gesetzliche, tarifliche, betriebliche oder individualrechtliche Grundlagen unter Fortzahlung des Entgelts oder einer der Höhe nach dem Entgelt entsprechenden Geldleistung vorliegen. Der Anspruch besteht auch nicht für Zeiträume in denen Ferien sind. Entsprechendes wird voraussichtlich für Feiertage galten.

Eine Frist für die Antragstellung soll es nicht geben.

Hiervon zu unterscheiden ist der Fall, dass nur das Kind des Arbeitnehmers unter Quarantäne gestellt worden ist, die Schule aber weiterhin geöffnet bleibt und sich der Arbeitnehmer um das Kind kümmern muss.

Ein evtl. bestehender Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber auf Fortzahlung des Entgelts gem. § 616 BGB bzw. der Anspruch des Arbeitnehmers auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse scheitert daran, dass das Kind nicht erkrankt ist (siehe auch Punkt 6). Dieses gilt um so mehr, wenn der Anspruch nach § 616 BGB im Arbeitsvertrag ohnehin ausgeschlossen ist.

Denkbar wäre dann ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber nach § 56 IfSG. Dieser Fall ist aber nicht abschließend geklärt

8. Verlängertes Kinderkrankengeld wegen Januar-Lockdown?

Eltern, die wegen Kita-Schließungen oder Schulschließungen aufgrund der Corona-Pandemie ihre Kinder zuhause betreuen müssen, sollen laut Beschluss zum verlängerten Januar-Lockdown Kinderkrankengeld beziehen können. Dafür soll es pro Elternteil 10 zusätzliche Tage pro Jahr geben, an denen sie sich "kindkrank" melden können. Dieses ist nunmehr durch die Bunderegierung beschlossen worden.

Eigentlich gibt es das Kinderkrankengeld nach § 45 Absatz 1 AGB V, wenn ein gesetzlich versicherter Elternteil nicht arbeiten kann (siehe auch Pkt. 6 und 7), weil er ein krankes Kind zuhause betreuen

muss und deswegen nicht arbeiten kann. Weiterhin ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat (§ 616 BGB).

Pro Elternteil soll es bis zu 10 Tage Kinderkrankengeld pro Jahr und pro Kind geben (bei Alleinerziehenden 20 Tage). Diese Zahlung soll es auch dann geben, wenn das Kind zwar nicht krank ist, aber wegen Kita- und Schulschließungen zuhause betreut werden muss.

Eine konkrete gesetzliche Regelung für die Erweiterung des Kinderkrankengeldes liegt noch nicht vor. Eine genaue Regelung sollte folgen. Es ist davon auszugehen, dass wahrscheinlich eine Bescheinigung von der Kita bzw. Schule vorgelegt werden muss, dass diese geschlossen ist. Abzuwarten ist weiterhin, ob die Arbeitgeber in Fällen, in denen § 616 BGB im Arbeitsvertrag nicht ausgeschlossen worden ist, die Lohnfortzahlung für diese Tage tragen müssen.

9. Dem Arbeitnehmer wird in der Urlaubszeit Quarantäne verordnet?

Erkrankt der Arbeitnehmer in der Urlaubszeit, ist diese Zeit keine Urlaubszeit und er hat zu einem anderen Zeitpunkt Anspruch auf diese Urlaubszeit. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer am Corona-Virus erkrankt ist (s.a. Frage 1).

Etwas anderes gilt jedoch, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wenn dem Arbeitnehmer in der Urlaubszeit Quarantäne verordnet wird. Nach der Rechtsprechung fallen grundsätzlich alle urlaubsstörenden Ereignisse als Teil des persönlichen Lebensschicksals in den Risikobereich des Arbeitnehmers (BAG vom 09.09.1994 – 9 AZR 384/92). Somit steht dem Arbeitnehmer durch die Anordnung der Quarantäne kein zusätzlicher Urlaub zu.

10. Kann während Kurzarbeit „Null“ Urlaub genommen werden?

Ist der Urlaub bereits erteilt und erst nach der Urlaubserteilung wird die Kurzarbeit eingeführt, ist die urlaubsbedingte Freistellung an den ausfallenden Arbeitstagen nicht möglich. In diesen Fällen arbeitet der Arbeitnehmer ja bereits wegen der Kurzarbeit nicht. Dem Arbeitnehmer verbleibt insoweit sein Anspruch auf diesen Urlaub. An den Tagen an denen (teilweise) gearbeitet wird, verbleibt es bei dem genommenen Urlaub. Die Höhe des Entgelts für diese Tage richtet sich nach § 11 Bundesurlaubsgesetz. Danach bleiben Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit eintreten bei der Berechnung des Urlaubsentgelts außer Betracht.

Ist bereits Kurzarbeit „0“ eingeführt, kann kein Urlaub mehr gewährt werden. Der Arbeitnehmer ist bereits wegen Kurzarbeit „0“ von der Arbeit freigestellt und kann nicht nochmals zur Urlaubsgewährung freigestellt werden.

11. Erwirbt der Arbeitnehmer auch in der Kurzarbeit Urlaubsansprüche?

Zu den allgemeinen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit beachten Sie bitte unser gesondertes Merkblatt zur Kurzarbeit. So muss u.a. die Einführung von Kurzarbeit wirksam zwischen den Vertragsparteien vereinbart worden sein (ArbG Siegburg v. 11.11.2020 – 4 Ca 1240/20). Beachten Sie diesbezüglich bitte auch den Punkt 12 dieses Merkblattes.

Der Arbeitnehmer erwirbt auch bei Kurzarbeit Urlaubsansprüche. Da sich die Anzahl der Urlaubstage aber nach der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage richtet, ist zu unterscheiden, ob sich nur die tägliche Arbeitszeit reduziert, oder ob ganze Arbeitstage wegfallen (Kurzarbeit 0). Wenn grundsätzlich nur die Arbeitszeit bei gleicher Anzahl an Arbeitstagen reduziert, erwirbt der Arbeitnehmer

die normalen Urlaubsansprüche. Führt die Kurzarbeit aber dazu, dass an ganzen Tagen nicht gearbeitet wird, verringert sich der Urlaubsanspruch des Mitarbeiters entsprechend (EuGH v. 08.11.2012 – C 229/11). Leistet der Arbeitnehmer also für einen Monat „Kurzarbeit 0“, verringert sich sein Urlaubsanspruch für das Jahr um 1/12).

12. Kann ein Arbeitsverhältnis wegen des Corona-Virus gekündigt werden?

Das Recht zur Kündigung eines Arbeitsvertrags richtet sich nach den üblichen gesetzlichen Regelungen. In Kleinbetrieben (§ 23 Kündigungsschutzgesetz) ist eine ordentliche fristgerechte Kündigung in der Regel kein Problem. Eine fristlose Kündigung dürfte auf Grund des Corona-Virus nicht möglich sein. **So hat das Arbeitsgericht Berlin jüngst entschieden, dass der Verweis auf Corona und einen entsprechenden Umsatzrückgang nicht als Begründung für eine Kündigung ausreicht (ArbG Berlin v. 05.11.2020 – 38 Ca 4569/20).** In Betrieben, in denen das Kündigungsschutzgesetz gilt, bedarf es eines rechtlich anerkannten Kündigungsgrunds. Es besteht zwar die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes. Ob dafür aber ein - meist nur zeitlich begrenzter - Rückgang der wirtschaftlichen Aktivitäten des Arbeitgebers, ausgelöst durch das Corona-Virus reicht, erscheint eher zweifelhaft.

Weigert sich ein Arbeitnehmer seine Zustimmung zur Einführung von Kurzarbeit zu erteilen, kann eine fristlose Änderungskündigung (Kündigung des bestehenden Arbeitsvertrags mit dem Angebot zu anderen Bedingungen weiterzuarbeiten) möglich sein, um die Kurzarbeit auch für diesen Mitarbeiter einzuführen. Dieses hat das Arbeitsgericht Stuttgart kürzlich entschieden (ArbG Stuttgart v. 22.10.2020 – 11 Ca 2950/20).

13. Kann mein Arbeitnehmer im Bezug von Kurzarbeitergeld etwas hinzuverdienen?

Nimmt der Kurzarbeiter während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine weitere Beschäftigung auf, ist das daraus erzielte Entgelt für den Zeitraum vom 01. April 2020 bis zum 31.12.2020 dem Ist-Entgelt nicht hinzuzurechnen, soweit das Entgelt aus der neu aufgenommenen Beschäftigung zusammen mit dem Kurzarbeitergeld, dem verbliebenen Ist-Entgelt aus der ursprünglichen Beschäftigung und eines evtl. gezahlten Zuschusses zum Kurzarbeitergeld die Höhe des Soll-Entgelts nicht übersteigt (§ 421c SGB III). Dabei ist egal, ob es sich bei der zusätzlichen Beschäftigung um einen sog. Minijob, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit handelt.

Achtung: Dieses gilt nur bis zur Höhe des Soll-Entgelts der Beschäftigung, für die Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Darüber erfolgt eine Anrechnung.

Achtung: Arbeitnehmer sind bei Aufnahme eines Nebenjobs während des Bezugs von Kurzarbeitergeld verpflichtet, das hieraus erzielte Einkommen durch eine Nebeneinkommensbescheinigung nachzuweisen. Der Arbeitgeber hat das Einkommen aus dem Nebenjob bei der Beantragung des Kurzarbeitergeldes zu berücksichtigen und die Nebeneinkommensbescheinigung dem Antrag auf Kurzarbeitergeld beizufügen. Die Nebeneinkommensbescheinigung finden sie hier:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/bescheinigung-nek_ba014840.pdf

Wenn die zusätzliche Beschäftigung bereits vor der Kurzarbeit ausgeübt wurde, ist diese hingegen nicht zu berücksichtigen. Gleiches soll gelten, wenn die Nebenbeschäftigung in einem systemrelevanten Bereich aufgenommen wird und das Arbeitseinkommen, Kurzarbeitergeld und Hinzuverdienst

das normale Bruttoeinkommen nicht übersteigt. Zu diesen systemrelevanten Bereichen zählen das Gesundheitswesen mit Krankenhäusern und Apotheken, Landwirtschaft und die Versorgung der Menschen mit Lebensmitteln. Dieses gilt mit der Gesetzesänderung (siehe auch Frage 10) aber für alle Berufe, auch wenn sie nicht systemrelevant sind. Die Prüfung der Systemrelevanz entfällt daher ab dem 01.05.2020 bis zum 31.12.2020.

14. Wer zahlt, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub unter Quarantäne gestellt wird?

Wenn der Arbeitnehmer im Urlaub unter Quarantäne gestellt wird und nicht zur Arbeit erscheinen kann, greift das Infektionsschutzgesetz. Besteht beim Arbeitnehmer der Verdacht einer Infektion und ordnen die Behörden eine Quarantäne an, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Der Arbeitnehmer erhält stattdessen vom Staat eine Entschädigungszahlung (siehe auch Frage 3). Die muss der Arbeitgeber zwar auszahlen, bekommt sie aber vom zuständigen Gesundheitsamt nach dem Infektionsschutzgesetz erstattet (§ 56 Abs. 1 IfSG).

Achtung: Das Infektionsschutzgesetz greift aber nur, wenn die Quarantäne in Deutschland und von einer Behörde angeordnet wird und der Mitarbeiter nicht zur Arbeit kommen kann. Wer im Ausland in Quarantäne gerät, trägt das normale Wege Risiko und bekommt kein Geld, wenn er nicht rechtzeitig wieder zur Arbeit erscheint. Zu diesen Fällen gibt es bisher aber noch keine Rechtsprechung. Entsprechendes wird u.E. gelten, wenn der Arbeitnehmer durch Ausgangssperren oder Reiseverbote daran gehindert ist die Arbeitsstelle zu erreichen. Ein Anspruch auf den Bezug von Kurzarbeitergeld ist in diesen Fällen nicht gegeben.

15. Änderungen bei Aushilfen und kurzfristig Beschäftigten

Am 01.06.2021 ist eine Gesetzesänderung in Kraft getreten, nach der die Regelungen für die kurzfristige Beschäftigung ab dem 01.03.2021 bis zum 31.10.2021 vorübergehend geändert worden sind. Danach wurde die Zeitgrenze für eine kurzfristige Beschäftigung von 3 Monaten am Stück oder 70 Arbeitstagen verteilt auf ein Jahr auf 5 Monate oder 102 Arbeitstage angehoben. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt jedoch weiterhin nicht vor, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird und das monatliche Entgelt 450,00 € übersteigt.

Für sog. Minijobber gilt ebenfalls eine geänderte Zeitgrenze für den Fall eines vorübergehenden unvorhersehbaren Überschreitens der Entgeltgrenze von 450,00 €/Monat. In diesen Situationen war bisher ein Überschreiten in 3 Monaten im Jahr unschädlich. Nunmehr gilt hier auch die Grenze von 5 Monaten.

16. Steuerfreier und sozialversicherungsfreier Bonus für Arbeitnehmer ist möglich!

Olaf Scholz hat in einem Interview über einen steuerfreien Bonus für das Engagement von Beschäftigten in der Krisenzeit gesprochen (Corona-Zulage). Jetzt wurde eine entsprechende Regelung erlassen. Danach werden auf Sonderzahlungen bis 1.500 EUR laut BMF keine Steuern und Sozialabgaben erhoben. Das soll die Menschen belohnen, die in der Corona-Krise an vorderster Front stehen. Da nicht nach Berufen getrennt werden kann, gilt die Steuerfreiheit für alle Arbeitnehmer. Folgende Voraussetzungen gab das Bundesministerium der Finanzen bekannt:

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihren Beschäftigten Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren.
- Die Beihilfen und Unterstützungen bleiben auch in der Sozialversicherung beitragsfrei.

- Erfasst werden Sonderleistungen, die die Beschäftigten zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 erhalten. Nicht unter diese Regelungen fallen die arbeitgeberseitig geleisteten Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld. Eine Gewährung der Steuerbefreiung während der Kurzarbeit scheidet damit faktisch aus.
- Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten** Arbeitslohn geleistet werden.
- Die steuerfreien Leistungen sind **im Lohnkonto aufzuzeichnen**.
- Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben hiervon unberührt.

Inzwischen ist das Einkommensteuergesetz entsprechend geändert worden, so dass bezüglich der Steuerfreiheit einer Bonuszahlung eine rechtliche Grundlage gegeben ist. Nach Ansicht der Finanzverwaltung werden Leistungen des Arbeitgebers nur dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer
- bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- der Arbeitslohn bei Wegfall der Leistung nicht erhöht wird.

Diese Kriterien sind nach Aussage des BMF in allen Fällen anzuwenden (BMF v. 05.02.2020). Entscheidende Grundlage, ob eine Leistung bzw. Zahlung die Voraussetzung der „Zusätzlichkeit“ erfüllt, ist immer, was im Arbeitsvertrag oder einer schriftlichen Nebenabrede für Einmalzahlungen steht. Hat der Arbeitgeber in zurückliegenden Kalenderjahren z. B. Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder Boni-Zahlungen nur aufgrund eines wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalts geleistet, hat der Arbeitnehmer keinen arbeitsrechtlichen Anspruch auf die Zahlung. Die Zahlung ist folglich als zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn anzusehen. Hat der Arbeitgeber aber das Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder sonstige Boni-Zahlungen bereits drei Jahre lang vorbehaltlos als Zusatzleistung an die gesamte Belegschaft gezahlt, ist – aufgrund betrieblicher Übung – nach der Rechtsprechung des BAG auch für die Zukunft ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer. Damit liegt die Voraussetzung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ nicht vor.

Diese Regelungen gelten auch für Minijobber. Arbeitgeber können ihren Minijobbern zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Dezember 2020 Bonuszahlungen bis zu einem Gesamtbetrag in Höhe von 1.500 Euro steuerfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren, wenn diese zusätzlich zum Verdienst gezahlt werden. Sie dürfen nicht zur Auszahlung von Überstunden genutzt werden. Die steuerfreie zusätzliche Sonderzahlung zählt nicht zum regelmäßigen Verdienst des Minijobbers und führt somit nicht zum Überschreiten der zulässigen Entgeltgrenze und beeinflusst den 450-Euro-Minijob nicht. Laut der Minijobzentrale kann ein Minijobber mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen von jedem seiner Arbeitgeber eine Bonuszahlung von jeweils 1.500,00 € zusätzlich zum vereinbarten Entgelt steuer- und sozialversicherungsfrei erhalten.

Der Betrag in Höhe von 1.500,00 Euro kann pro Dienstverhältnis ausgeschöpft werden. Dies gilt allerdings nur, wenn nicht mehrere Dienstverhältnisse im Kalenderjahr zu ein und demselben Arbeitgeber bestanden haben.

Zur Zeit überwiegt noch die Auffassung, dass aus den Lohnunterlagen für spätere Lohnsteuerauswertungen, Betriebsprüfungen und Prüfungen der Sozialversicherungsträger ersichtlich sein sollte, für welches Engagement der steuerfreie Bonus gezahlt wurde. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer, die nicht in den systemrelevanten Bereichen tätig sind bzw. die Zahlung erst zum Ende des Jahres erfolgt. Wie diese Dokumentation zu erfolgen hat ist aber nicht geregelt. Es wird empfohlen schriftlich festzuhalten, dass „die beabsichtigte freiwillige Zahlung als Beihilfe und Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise geleistet wird“. **Eine Musterformulierung kann wie folgt aussehen:**

„Die Gewährung der einmaligen Zahlung (in Höhe von ... Euro) aufgrund der Corona-Krise erfolgt durch den Arbeitgeber freiwillig als sonstige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Die Zahlung soll die zusätzlichen Belastungen unserer Mitarbeiter aufgrund der Corona-Krise abmildern. Ein Rechtsanspruch auf die wiederholte Gewährung einer solchen freiwilligen Zahlung für die Zukunft entsteht nicht; auch nicht nach mehrmaliger vorbehaltloser Zahlung. Diese Zahlung erfolgt aufgrund einer durch den Arbeitgeber jeweils gesondert zu treffenden Entscheidung.“

Die Finanzverwaltung hat diese Voraussetzung nunmehr abgemildert. In den FAQ „Corona“ Steuern vom 06.07.2021 steht nunmehr, dass neben der vertraglichen Vereinbarung, dass auch andere Vereinbarungen bzw. Erklärungen ausreichend sein. Dazu soll u.a. der Hinweis auf einer individuellen Lohnabrechnung oder dem Überweisungsbeleg genügen.

Da eine schriftliche Vereinbarung aber zusätzlich helfen soll, dass arbeitsrechtliche keine „betriebliche Übung“ eintritt und somit ein Anspruch des Arbeitnehmers auf die Prämie entsteht, sollte weiterhin eine solche Vereinbarung schriftlich getroffen werden.

Achtung! Änderung durch das Jahressteuergesetz 2020.

Die Steuerbefreiung des Corona-Zuschusses war bisher bis zum 31.12.2020 befristet (s.o.). Ein im Januar 2021 ausgezahlter Corona-Zuschuss wäre damit nicht mehr steuerbegünstigt gewesen. Im Jahressteuergesetz 2020 ist nunmehr vorgesehen, dass diese Frist für Zahlungen bis Juni 2021 verlängert wird. Damit hätte der Arbeitgeber mehr Zeit für die Abwicklung des steuerbegünstigten Corona-Zuschusses. In der Gesetzesbegründung wird aber auch klargestellt, dass die Fristverlängerung nicht dazu führen soll, dass ein Corona-Zuschuss im ersten Halbjahr nochmals in Höhe von 1.500 € steuerfrei gezahlt werden kann. Nur der Zeitraum für die Zahlung des einmaligen Zuschusses soll gestreckt werden. Das Gesetz ist am 16.12.2020 durch den Bundestag und am 18.12.2020 vom Bundesrat verabschiedet worden.

Nunmehr hat der Bundestag beschlossen, dass die Auszahlung der Corona-Zuschuss für Arbeitnehmer bis zum 31.03.2022 verlängert wird. Trotzdem darf in dem Zeitraum 01.03.2020 - 31.03.2022 der Zuschuss nur einmal in Höhe von bis zu 1.500 EUR je Dienstverhältnis ausgezahlt werden (siehe auch den vorherigen Absatz). Die Zustimmung des Bundesrats wird aller Voraussicht nach noch im Mai 2021 erfolgen. Es ist also noch nicht endgültig.

17. Ist die Corona-Zulage pfändbar?

Zweck der Corona-Zulage ist, die besondere und unverzichtbare Leistung der Mitarbeiter in der Corona-Krise anzuerkennen. Diese Zahlungen sind in der Lohnabrechnung auszuweisen. Damit stellt sich schnell die Frage, ob diese Zahlungen pfändbar sind. In der ZPO werden besondere Einkommensanteile aus sozialen Gründen oder mit Rücksicht auf ihre Zweckgebundenheit für unpfändbar erklärt.

Der Corona-Zulage ist nach allgemeiner Auffassung nicht als Gefahren- oder Erschwerniszulage i.S.v. § 850a ZPO zu werten und unterliegt somit der Pfändung.

Davon zu unterscheiden ist der gesetzliche Corona-Zuschuss für Mitarbeiter in der Pflege. Dieser Zuschuss ist nicht pfändbar.

18. Muss die Corona-Prämie allen Mitarbeitern in gleicher Höhe gezahlt werden?

Bei der Differenzierung, welcher Arbeitnehmer eine Corona-Prämie in welcher Höhe erhält, sind mehrere Grenzen zu beachten.

Eine Grenze für eine Differenzierung zwischen verschiedenen Arbeitnehmern bei der Auszahlung der Corona-Prämie bildet der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Als allgemeine Regel verbietet er dem Arbeitgeber eine willkürliche, d. h. sachlich Ungleichbehandlung einzelner Arbeitnehmer. Eine Gleichbehandlung muss aber nur innerhalb vergleichbarer Arbeitnehmergruppen erfolgen. Arbeitgeber, die die Corona-Prämie nicht an alle Arbeitnehmer zahlen oder in unterschiedlicher Höhe leisten wollen, sollten anhand objektiver Kriterien differenzieren. Solche „Differenzierungskriterien“ können die besondere Belastung einer Gruppe, der Ausgleich von Nachteilen im Entgeltbereich oder unterschiedliche Aufgaben bzw. Anforderungen an die jeweilige Arbeitnehmergruppe (Qualifikation) sein.

Auch das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) setzt der Differenzierung Schranken. Es verbietet, Mitarbeiter aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität anders zu behandeln (§ 1 AGG). In diesem Zusammenhang kann schon problematisch werden, wenn die Corona-Prämie nur den Vollzeitkräften gewährt wird. Es wird vertreten, dass dieses bereits eine mittelbare Benachteiligung weiblicher Arbeitnehmer darstellen kann, da diese häufig in Teilzeit arbeiten.

Zudem dürfen nach dem TzBefG Teilzeitkräfte gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden. *Unproblematisch sind hier aber Kürzungen entsprechend der Arbeitszeit.*

19. Kann die Corona-Zulage auch zusätzlich zum Kurzarbeitergeld gezahlt werden?

Den Arbeitgebern steht es frei, anstelle eines arbeitgeberseitigen Zuschusses zum Kurzarbeitergeld die Corona-Zulage an die Arbeitnehmer auszuzahlen. Dabei müssen die Voraussetzungen des § 3 Nr. 11a EStG eingehalten werden (siehe oben zu Punkt 14). Es ist aber erforderlich, dass auch bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 Nr. 11a EStG aus der vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer deutlich hervor geht, dass es sich um eine steuerfreie Beihilfe und Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise handelt. Eine entsprechende Formulierung finden Sie oben bei Punkt 16.

20. Corona-Prämie darf nicht zur betrieblichen Übung werden

Wie immer bei Leistungen des Arbeitgebers sollte vermieden werden, dass eine betriebliche Übung entsteht. Voraussetzung für die betriebliche Übung ist, dass die Vergünstigung u.a. mehrmals gewährt wird. Die betriebliche Übung setzt voraus

- eine die Arbeitnehmer begünstigende Leistung des Arbeitgebers,
- deren wiederholte Gewährung (mindestens drei Mal),
- die Gewährung an alle Arbeitnehmer sowie

- eine Leistung ohne Freiwilligkeitsvorbehalt des Arbeitgebers.

Die Entstehung einer betrieblichen Übung sollte also verhindert werden. Der sicherste Weg ist, die Leistung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt zu versehen. Dann sollte dem Arbeitnehmer klar sein, dass er keinen dauerhaften Anspruch auf die Leistung haben soll. Eine mögliche Formulierung finden Sie oben bei Punkt 14.

21. Muss sich der Arbeitnehmer impfen lassen?

Die Impfung ist nur ein freiwilliger Baustein im Corona-Schutzkonzept. Da keine allgemeine gesetzliche Impfpflicht besteht, kann sie einem Beschäftigten im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses auch nicht auferlegt werden. Wenn ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin sich weigert, sich impfen zu lassen, ist das somit zunächst einmal arbeitsrechtlich nicht zu beanstanden.

Dieses kann aber in den Bereichen der Alten- oder Krankenpflege und in Arztpraxen anders aussehen. Dort stellt sich die Frage, ob die Ansteckungsgefahr für die Patienten oder zu pflegende Personen eine besondere Gefahr darstellen, die zu einer Impfpflicht führt.

In solchen Fällen wird derzeit die Meinung vertreten, dass die Verweigerung der Impfung dazu führt, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht in der ordentlichen Art anbietet, zu der er vertraglich verpflichtet wäre und somit seinen Anspruch auf die Vergütung verliert. Ob sich diese Auffassung durchsetzen wird, bleibt abzuwarten.

Es ist darauf hinzuweisen, dass das Bundesgesundheitsministerium die Auffassung vertritt, dass ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz ausscheiden könnte, wenn eine Schutzimpfung gegen COVID-19 im konkreten Fall dem Mitarbeiter möglich sowie zumutbar war und ihn mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit vor einer Absonderungsanordnung bzw. einem Tätigkeitsverbot bewahrt hätte (siehe FAQs des Bundesgesundheitsministeriums zu § 56 IfSG-Stand 25.06.21).

22. Darf der Arbeitgeber ohne Anlass einen Corona-Test verlangen? (NEU)

Der Arbeitgeber darf vom Arbeitnehmer ohne gegebenen Anlass keinen Corona-Test verlangen. Besteht aber der begründete Verdacht, dass eine Infektion mit dem Coronavirus stattgefunden hat, kann der Arbeitgeber die Vorlage eines ärztlichen, ggf. amtsärztlichen Attests wünschen oder eine betriebsärztliche Untersuchung verlangen.

23. Was passiert, wenn der ungeimpfte Mitarbeiter am Corona-Virus erkrankt? (NEU)

Da es keine grundsätzliche Impfpflicht in Deutschland gibt, hat sich für nicht geimpfte Mitarbeiter nicht verändert. Es besteht bei einer Erkrankung der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 EntgeltFG, auch wenn sich der Mitarbeiter nicht impfen lassen hat.

Dieses kann unter Umständen anders sein, wenn sich der Mitarbeiter leichtfertig infiziert hat. Dieses wird für Fälle diskutiert, wenn der Mitarbeiter die Hygieneregeln in schwerwiegender Art und Weise missachtet hat. Dieses ist aber noch nicht gerichtlich geklärt (beachten Sie bitte auch Pkt. 1 a.E.).

23. Was müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einer Rückkehr aus dem Urlaub beachten

In Nordrhein-Westfalen ist am 09.07.2021 mit Wirkung zum 01.07.2021 die neue Corona-Schutzverordnung in Kraft getreten.

Danach müssen Beschäftigte, die nach dem 1. Juli 2021 mindestens fünf Werktage hintereinander aufgrund von Urlaub und vergleichbaren Dienst- oder Arbeitsbefreiungen nicht gearbeitet haben,

- am ersten Arbeitstag nach dieser Arbeitsunterbrechung dem Arbeitgeber
- einen Negativtestnachweis (Bürgertestung oder Einrichtungstestung) vorlegen oder im Verlauf des ersten Arbeitstages einen dokumentierten beaufsichtigten Test im Rahmen der Beschäftigtentestung nach § 4 der Corona-Test-und-Quarantäneverordnung durchführen,

egal ob der Urlaub ob zuhause, im Inland oder im Ausland verbracht wurde, also unabhängig davon, ob die Zeit in einem Risiko-, Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet verbracht wurde.

Erfolgt die Arbeitsaufnahme im Homeoffice, gilt die Verpflichtung für den ersten Tag, an dem die Arbeit im Betrieb oder an sonstigen Einsatzorten außerhalb der eigenen Häuslichkeit stattfindet.

Diese Regelung gilt jedoch nicht für Mitarbeiter, die den vollständigen Impfschutz haben. Weiterhin gilt diese Regelung nicht, wenn Sie aus dem Homeoffice (ohne vorherigen Urlaub), in das Büro kommen.

Stand 24.08.2021