



# Auswirkungen von COVID 19 aus arbeitsrechtlicher Sicht

Auswirkungen von COVID 19 aus arbeitsrechtlicher Sicht  
Reihe „Schacht Arbeitsrecht“

© Rechtsanwalt Stefan Schröter, Gunzenhausen

# Auswirkungen von COVID 19 aus arbeitsrechtlicher Sicht

© Rechtsanwalt Stefan Schröter, Gunzenhausen

## I. Betriebsschließung aufgrund behördlicher Anordnung

Betriebsschließungen aufgrund behördlicher Anordnung stellen ein Risiko dar, welches dem Unternehmerrisiko zuzuordnen sind. Arbeitnehmer erhalten deshalb bei bestehender Arbeitsfähigkeit weiterhin Lohn aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges.

## II. Schließung von Schulen und Kitas

Sofern ein Kind eines Arbeitnehmers erkrankt ist, hat der Arbeitnehmer das Recht vorübergehend bei Fortzahlung seines Gehaltes gemäß § 616 BGB zur Betreuung seines Kindes zu Hause zu bleiben. Die vorübergehend bezahlte Freistellung kann durch den Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden.

Wenn Schulen oder Kitas aufgrund behördlicher Anordnungen geschlossen wurden und Arbeitnehmer infolge dessen Verdienstaufschlag haben, besteht ein Entschädigungsanspruch iHv. 67% des Verdienstaufschlages, max. 2016 € pro Monat nach den Bestimmungen des IfSG. für die Dauer von max. 6 Wochen.

Die Auszahlung erfolgt durch den Arbeitgeber, der wiederum einen Anspruch auf Erstattung gegenüber der zust. Behörde hat.

Während der Ferien besteht kein Anspruch. Die gesetzliche Regelung ist befristet wirksam bis 31.12.2020.

## III. Arbeitnehmer in Quarantäne

1) Wenn Arbeitnehmer durch Infektion mit dem Corona-Virus arbeitsunfähig erkrankt sind, haben diese Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem EFZG.

2) Liegt keine Erkrankung vor, sondern lediglich ein Verdacht auf eine mögliche Infektion und wird deshalb behördlich Quarantäne angeordnet, besteht Anspruch auf Entschädigung gem. § 56 IfSG (100 % Nettolohn; max. 6 Wochen)

Ab der 7. Woche ist die zust. Behörde verpflichtet i. H. des Krankengeldes direkt an den Arbeitnehmer zu bezahlen (Teilweise wird dies verweigert unter Hinweis auf die vorrangige Pflicht des Arbeitgebers gemäß § 616 BGB Entgelt für den vorübergehenden Arbeitsausfall zu leisten; diese Auffassung ist höchstrichterlich noch nicht entschieden und strittig!)

3) Zeiten der Quarantäne sind nicht mit Urlaubsansprüchen verrechenbar.

Bei der Möglichkeit während der Quarantäne im Homeoffice zu arbeiten und gleichzeitiger Arbeitsfähigkeit besteht Vergütungspflicht des Arbeitgebers.

Ich freue mich auf Ihre Fragen!



**Rechtsanwalt Stefan Schröter**

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Medizinrecht

Fachanwalt für Versicherungsrecht

**Telefon:** 09831 6707-14 (Assistenz: Frau Julia Reiser)

**Mail:** [s.schroeter@dres-schacht.de](mailto:s.schroeter@dres-schacht.de)

**[www.schacht-unternehmeranwaelte.de](http://www.schacht-unternehmeranwaelte.de)**