

Wir werden Sie fortlaufend informieren.

aktuell * Newsletter * Coronavirus * Newsletter * aktuell

Die nachfolgende Zusammenstellung von typischen Fallgestaltungen gibt Ihnen eine kurze Übersicht über einige aktuell relevante Fragen.

Fall 1 | Ein Arbeitnehmer erkrankt am Coronavirus und wird krankgeschrieben.
Normale Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Fall 2 | Ein Arbeitnehmer wird unter Quarantäne gestellt, ist aber nicht krankgeschrieben.
Der Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG), wenn nicht § 616 BGB gilt.

Für den niedersächsischen Einzelhandel bedeutet das:		
tarifgebundene Mitglieder	§ 11a MTV verdrängt § 616 BGB als abschließende Regelung	Arbeitnehmer erhält Entschädigung nach § 56 IfSG
nicht tarifgebundene Mitglieder mit Bezugnahmeklausel auf Tarifvertrag	über Bezugnahmeklausel gilt § 11a MTV, der § 616 BGB verdrängt	Arbeitnehmer erhält Entschädigung nach § 56 IfSG
nicht tarifgebundenes Mitglied mit Arbeitsverträgen des HVH	§ 11 des Arbeitsvertrages: § 616 BGB ist ausgeschlossen, es gilt § 11a MTV	Arbeitnehmer erhält Entschädigung nach § 56 IfSG
nicht tarifgebundenes Mitglied mit Arbeitsverträgen z. B. aus dem Internet	§ 616 BGB einzelvertraglich ausgeschlossen?	wenn ja: siehe oben wenn nein: vorübergehende Zahlungspflicht nach § 616 BGB

Fall 3 | Der ganze Betrieb, d. h. alle Arbeitnehmer, werden unter Quarantäne gestellt. Siehe Fall 2.

Fall 4 | Der Arbeitgeber schließt den Betrieb, weil zu viele Arbeitnehmer krank sind oder keine Kunden mehr kommen oder keine Ware mehr geliefert wird. Hier gilt die sogenannte Betriebsrisikolehre, d. h. der Arbeitgeber muss weiterhin Gehalt zahlen.

Lösungsansätze:

Zunächst Abbau von Überstunden | Anordnung von Betriebsferien | Beantragung von Kurzarbeitergeld

Für mitbestimmte Betriebe ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu beachten.

Muster-Betriebsvereinbarungen u. a. für Betriebsferien oder die Einführung von Kurzarbeitergeld können bei uns angefordert werden.

Fall 5 | Es kommt zu einem Shutdown, d. h. die Behörden verfügen die Schließungen vieler Betriebe, um eine weitere Verbreitung des Coronavirus zu verhindern.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt fällt dieser Fall nicht unter § 56 IfSG, d. h. der Arbeitgeber ist nach dem Grundsatz der Betriebsrisikolehre zur Entgeltzahlung verpflichtet.

Lösungsansätze: Siehe Fall 4.

Die Handelsverbände werden mit den Arbeitgeberverbänden in Gesprächen mit der Regierung darauf hinwirken, eine Anwendbarkeit des § 56 IfSG für diesen Fall zu vereinbaren.