

WIRTSCHAFTS REPORT

04 | 2020



DR. DORIS GEIERSBERGER (li.)
Fachanwältin für Arbeitsrecht / Mediatorin
STEPHANIE GREVE
Fachanwältin für Arbeitsrecht

UV-Branchenblick:

Corona – Was jetzt rechtlich wichtig ist! Die Kanzlei Geiersberger ■ Glas berät (Seite 4-5)

MANDARIN MEDIEN:

Vorstellung der neuen Moin-App (Seite 6-7)

Online-Mitglieder- versammlung 2020:

Erfolgreiche Nachbesetzung von zwei Präsidiumsplätzen (Seite 20)



„Lockdown light“ – arbeitsrechtliche Fragen unter Berücksichtigung der aktuellen Landesverordnungen

Die zweite Welle der Corona-Pandemie hat Deutschland erreicht. Anfang November 2020 wurden daher die Schutzmaßnahmen wieder bundesweit verschärft.

Corona-LVO M-V

Vor diesem Hintergrund trat in M-V am 02.11.2020 die Corona-Landesverordnung Mecklenburg-Vorpommern (Corona-LVO M-V) in Kraft, die zunächst bis Ende November galt. Am 25.11.2020 haben sich Bund und Länder darauf verständigt, die bestehenden Maßnahmen bis zum 20.12.2020 zu verlängern. In der daraufhin (neu) erlassenen Corona-LVO M-V vom 28.11.2020 finden sich u.a. folgende Regelungen:

Der Aufenthalt im öffentlichen und privaten Bereich ist nur mit den Angehörigen des eigenen und eines weiteren Hausstandes gestattet. Ab dem 01.12.2020 ist eine Zusammenkunft mit maximal 5 Personen möglich. Vom 23.12.2020 bis zum 01.01.2021 wird diese Regelung gelockert. Es dürfen dann über die Feiertage bis zu 10 Personen aus dem engsten Familien- oder Freundeskreis unabhängig vom Hausstand zusammen-

kommen. Kinder unter 14 Jahren werden nicht mitgezählt.

Zusammenkünfte von Gruppen feiernder Menschen auf öffentlichen Plätzen, in Wohnungen sowie in privaten Einrichtungen sind verboten.

Der Einzelhandel, Friseure und Arztpraxen bleiben geöffnet, müssen jedoch Auflagen (Mund-Nase-Bedeckung u.a.) einhalten.

Viele Freizeiteinrichtungen sind gänzlich geschlossen, z.B. Kinos, Theater, Spaßbäder, Fitnessstudios und Freizeitparks. Zoos, Museen und Gedenkstätten können die Außenbereiche öffnen unter Einhaltung von Auflagen.

Flohmärkte sowie Herbst- und Weihnachtsmärkte sind untersagt.

Der schulische Schwimmunterricht und der Trainingsbetrieb im Kinder- und Jugendsport sind in M-V möglich, ansonsten ist Sport nur allein, zu zweit oder mit dem eigenen Hausstand erlaubt.

Gaststätten, Bars etc. sind geschlossen – Belieferung und Außer-Haus-Verkauf sind zulässig.

Hotels, Pensionen, Campingplätze u.a. dürfen keine Urlaubsgäste aufnehmen.

Reisen nach M-V sind grundsätzlich unter-

sagt. Das Verbot gilt nicht für Reisen, die für die Ausübung beruflicher Tätigkeiten erforderlich sind. Familienbesuche innerhalb der Kernfamilie sind möglich.

Zwischen dem 23.12.2020 und 01.01.2021 können Mitglieder der Kernfamilie (ausnahmsweise) bis zu drei Nächte in einem Hotel, einer Ferienwohnung o.ä. übernachten.

Quarantäneverordnung

Flankiert werden die Maßnahmen durch die 2. SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung vom 28.11.2020. Danach haben sich Personen, die nach M-V einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor der Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, nach ihrer Einreise unverzüglich für zehn Tage in häusliche Quarantäne zu begeben und die zuständige Gesundheitsbehörde zu kontaktieren (die Verpflichtung ist durch eine digitale Einreisemeldung zu erfüllen). Die Quarantäne endet frühestens ab dem 5. Tag nach der Einreise, wenn die Person ab diesem Zeitpunkt über ein negatives Testergebnis verfügt.

Folgen für das Arbeitsverhältnis

Hat sich also ein Arbeitnehmer* in den letzten zehn Tagen vor der Rückkehr aus seinem Urlaub in einem Risikogebiet aufgehalten, ist nach den aktuell gültigen Regelungen jedenfalls von einer 5-tägigen Quarantäne auszugehen. Wie aber kann der Arbeitgeber darauf reagieren?

Reiseverbot durch Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern nicht verbieten, in Risikogebiete zu reisen. Dies würde dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht zuwiderlaufen.

Informationspflicht des Arbeitnehmers?

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber jedoch über den Aufenthalt in einem Risiko-



gebiet zu informieren. Dies folgt aus der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers. Allerdings muss der Arbeitnehmer keine Auskunft über den konkreten Urlaubsort machen.

Lohnfortzahlung?

Bei der Frage, ob der Lohn während des Wartens auf das Testergebnis / Erkrankung / Quarantäne fortzuzahlen ist, ist zu unterscheiden zwischen den Fällen, in denen ein Arbeitnehmer sich bewusst in ein Risikogebiet begeben hat und den Fällen, in denen das Urlaubsgebiet erst während der Urlaubszeit zum Risikogebiet erklärt wird.

Bewusster Urlaub im Risikogebiet

Ein Arbeitnehmer, der wissentlich in ein Land mit Reisewarnung reist, handelt schuldhaft im Sinne der Entgeltfortzahlungsbestimmungen. Es ist daher keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber zu leisten. In einem solchen Fall erfolgt auch keine Erstattung über das Infektionsschutzgesetz (IfSG), weil Quarantäne bzw. Erkrankung hätten vermieden werden können.

Keine bewusste Reise im/ins Risikogebiet

Wenn das bereiste Gebiet erst während der Reise/im Urlaub zum Risikogebiet erklärt wird, ist regelmäßig nicht von einem schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers auszugehen, so dass die Entgeltfortzahlungspflicht und im Zweifel auch die Erstattungspflicht gemäß § 56 IfSG bestehen bleibt. Hier ist jedoch der Einzelfall zu prüfen und wird es auf das weitere Verhalten des Arbeitnehmers ankommen (wie umsichtig verhält er sich, reist er sofort ab etc.).

Anspruch auf Homeoffice während Quarantänezeit?

Ein solcher Anspruch besteht grundsätzlich nicht, wenn es nicht ohnehin entsprechende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gibt.

Kurzarbeitergeld/Kurzarbeit

Wenn mindestens 10 % der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als



10 % haben, besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Für die damit einhergehende Arbeitszeitreduzierung bedarf es jedoch einer Regelung mit dem jeweiligen Arbeitnehmer (wenn nicht bereits im Arbeitsvertrag die Möglichkeit vorgesehen ist) bzw. einer mit dem Betriebsrat (sofern vorhanden) ausgehandelten Betriebsvereinbarung. Dies gilt es nach wie vor zu beachten.

Kita- und Schulschließungen

Für Erwerbstätige, die wegen der erforderlichen Betreuung ihrer Kinder nicht arbeiten können und dadurch einen Verdienstausschlag erleiden, gibt es einen Entschädigungsanspruch nach dem IfSG. Voraussetzung ist jedoch, dass keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sichergestellt werden kann und das Kind betreuungsbedürftig ist (<12 Jahre oder Kind mit Behinderungen). Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des Nettoeinkommens und wird bis zu zehn Wochen je erwerbstätiger Person gewährt. Die ausbezahlten

Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Nach sechs Wochen ist der Antrag direkt bei der zuständigen Behörde zu stellen.

Da nicht absehbar ist, wann eine Rückkehr zur „Normalität“ erfolgt und alle – gleich ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer – von den Maßnahmen betroffen sind, empfiehlt es sich, einen offenen Austausch unter Berücksichtigung der gegenseitigen Interessen zu pflegen und gemeinsam Lösungen oder aber Kompromisse zu finden.

** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern das generische Maskulinum verwendet. Entsprechende Begriffe gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.*

Geiersberger ■ Glas

Rechtsanwälte und Fachanwälte
Rostock ■ Schwerin