



Ich bin **Arbeitnehmer** (angestellter Tierarzt, TFA, angestellter Mitarbeiter) in einer Tierarztpraxis und frage mich, wie ich in folgenden Szenarien aufgrund der Coronavirus-Pandemie an „mein Geld“ komme:

Ich bin **krank**.

#### AU Bescheinigung

Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall vom Arbeitgeber (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz) für max. 6 Wochen, danach haben gesetzlich Krankenversicherte grundsätzlich Anspruch auf **Krankengeld**.

Ich unterliege einer vom **Gesundheitsamt** angeordneten **Quarantäne / Tätigkeitsverbot**.

Arbeitgeber zahlt **Lohn, Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz (IfSG) für 6 Wochen Verdienstaussfall**, Antrag durch Arbeitgeber bei Landesdirektion Sachsen

#### Hintergrund:

*Entschädigung nach § 56 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG)*


*Wer auf Grund des Infektionsschutzgesetzes einem Tätigkeitsverbot unterliegt (§§ 34,42 IfSG) oder unterworfen wird (§ 31 IfSG) bzw. abgesondert wurde (§§ 28 ff IfSG) und einen Verdienstaussfall erleidet, enthält grundsätzlich eine Entschädigung.*

*Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaussfall. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaussfalls gewährt. Vom Beginn der siebenten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt.*

*Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt.*

*Die Anträge gemäß § 56 IfSG sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung bei der Landesdirektion Sachsen zu stellen.*

→→→

Ich bin <b>gesund</b> .	
<b>Praxis ist offen.</b>	<b>Praxis ist geschlossen.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisbetrieb ist <b>auf behördliche Anordnung</b> aus infektionsschutzrechtlichen Gründen untersagt (§ 56 IfSG).</li> <li>• Behördlich angeordnete Quarantäne.</li> </ul>
Ich <b>arbeite</b> . → <b>Vergütungsanspruch</b> gemäß Arbeitsvertrag	
Ich möchte aus <b>Angst vor einer Ansteckung</b> nicht zur Arbeit kommen:  → Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der <b>Arbeit fernzubleiben</b> , gibt es <b>nicht</b> .	
<b>Fehlende Kinderbetreuung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Anspruch auf <b>Notbetreuung</b> prüfen (s. Allgemeinverfügung vom 23.03.2020)</li> <li>→ Bemühung um <b>anderweitige Betreuung</b></li> <li>→ <b>Gespräch mit Arbeitgeber!</b> (ggf. Überstundenabbau, Urlaub, unbezahlte Freistellung)</li> <li>→ <b>Entgeltanspruch</b> kann sich aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit (<b>i.d.R. 5-10 d</b>) ergeben. Aber Achtung: Der Anspruch aus § 616 BGB kann durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein.</li> <li>→ <b>Anpassung des Infektionsschutzgesetzes</b> (geändert am 27.03.2020): <b>Eltern</b> erhalten demnach eine <b>Entschädigung von 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens</b> (maximal 2.016 Euro) für <b>bis zu sechs Wochen</b>. Die Auszahlung übernimmt der Arbeitgeber, der bei der zuständigen Landesbehörde einen Erstattungsantrag stellen kann.  <b>Vorraussetzung:</b> erwerbstätige Sorgeberechtigte haben Kinder unter 12 Jahren zu betreuen, da eine Betreuung anderweitig nicht sichergestellt werden kann und die Gleitzeit- bzw. Überstunden Guthaben sind ausgeschöpft. Gilt nicht für die Zeit der regulären Schulferien.         </li> </ul>	
<b>Anspruch auf Entschädigung</b>  In den ersten 6 Wochen Anspruch auf die Höhe des Nettogehaltes, danach auf Krankengeld.  Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht besteht weiterhin.  Arbeitgeber muss zunächst die Entschädigung auszahlen, sie wird ihm auf Antrag von der Landesdirektion Sachsen erstattet.  <i>Hintergrund:</i> <i>Entschädigung nach § 56 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG)</i>	

Ich kann meine **Arbeitsstelle** aufgrund von z. B. Fahrplanänderungen **nicht erreichen**.

- grundsätzlich **kein gesetzlicher Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung**. Der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er zum Betrieb als seinem Arbeitsort gelangt (sog. Wegerisiko).

#### **Mein Chef schickt mich nach Hause:**

- **arbeitgeberseitige Freistellung = Vergütungsanspruch** Arbeitnehmer.
- Mein Chef fordert den **Überstundenabbau**: Dies ist **erlaubt**, die Lage der Arbeitszeit unterliegt sofern arbeitsvertraglich nicht anders geregelt, dem Direktionsrecht der Arbeitgeberseite.
- Ich soll **Urlaub** nehmen: Die Wünsche der Arbeitnehmer sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs gemäß § 7 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes zu berücksichtigen. Betriebsurlaub ist grundsätzlich möglich, allerdings sollte in dieser schwierigen Zeit ein **offener Dialog** angestrebt werden um **einvernehmliche Lösungen** zu finden.
- Entstehen **Minusstunden wenn Dienste ausfallen?**: Minusstunden zu Lasten der Arbeitnehmer entstehen nach der Rechtsprechung nur unter engen Voraussetzungen, da das Betriebsrisiko grundsätzlich beim Arbeitgeber liegt und nicht auf den Arbeitnehmer als schwächere Partei abgewälzt werden darf. Minusstunden können daher nur dann entstehen, wenn hierüber eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen den Parteien abgeschlossen wurde. Eine derartige Vereinbarung ist allerdings nicht in jedem Falle wirksam.

Ich soll **Überstunden** aufgrund von krankheitsbedingten **Personalengpässen** leisten:

- Überstunden sind **zulässig**, wenn sie vom Arbeitgeber angeordnet wurden und zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren. Diese müssen vom Arbeitgeber **vergütet** werden.

#### **Homeoffice:**

- Ein **gesetzlicher Anspruch**, von zu Hause aus zu arbeiten, **besteht nicht**. Arbeitnehmer **können** dies jedoch mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren.

#### **Kurzarbeit:**

- Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach der jeweiligen Höhe des finanziellen Verlustes nach dem Steuerabzug und beträgt in etwa 60 Prozent bzw. für den Fall, dass mindestens ein Kind im gleichen Haushalt lebt 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz.

Die Nettoentgeltdifferenz ist die Differenz zwischen dem Netto-Sollentgelt (Nettoeinkommen ohne Kurzarbeit) und dem Netto-Istentgelt (tatsächliches Nettoeinkommen während der Kurzarbeit) des Monats, in dem der Arbeitsausfall erfolgt.

- Die Anordnung von Kurzarbeit setzt zwingend voraus, dass eine **Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit** getroffen wurde.
- Existiert keine Vereinbarung zur Berechtigung des Arbeitgebers für die Anordnung von Kurzarbeit, bedarf es hierfür der **ausdrücklichen Zustimmung der jeweiligen Arbeitnehmer.**
- In einer Vereinbarung sollte dann geregelt werden, unter welchen Voraussetzungen und mit welcher Ankündigungsfrist die Kurzarbeit eingeführt werden darf