

## Nachrichten

## STEUER

Bei Kurzarbeit  
Steuerklasse prüfen

**BERLIN** – Arbeitnehmer, die in der Corona-Krise absehbar von Kurzarbeit betroffen sind, sollten einen eventuellen Wechsel ihrer Steuerklasse prüfen. Denn die Höhe des Kurzarbeitergeldes hängt unter anderem von der Höhe des Nettolohns ab, erklärt der Bundesverband Lohnsteuerhilfevereine. Für die Höhe des Nettolohns wiederum ist die Lohnsteuerklasse mitentscheidend. Am günstigsten ist es dabei, wenn man die Steuerklasse III hat. Allerdings müssen dann auch die Folgen beim Ehegatten betrachtet werden. Ist dieser der Hauptverdiener und wechselt von Steuerklasse III in Steuerklasse V, bedeutet das auch, dass der Nettolohn des Hauptverdieners erstmal erheblich sinkt. **dpa**

## STUDIUM

Neues Zentrum für  
Biomechanik in Leipzig

**LEIPZIG** – Das Institut für Angewandte Trainingswissenschaft (IAT) in Leipzig hat am Mittwoch sein neues Biomechanik-Zentrum eröffnet. „Die Zahl der Tests hat sich in den letzten acht Jahren mehr als verdreifacht mit weiter steigender Tendenz. Der Platz war schlichtweg nicht mehr ausreichend“, sagte IAT-Direktor Ulf Tippelt nach dem sechsmonatigen Umbau der 310 Quadratmeter großen Fläche für rund 381.000 Euro. Finanziert wurde die Maßnahme durch den Bund mit zwei Dritteln und den Freistaat Sachsen mit einem Drittel. Gleichzeitig sei dieses Bauprojekt der Startschuss für weitere Vorhaben wie die Dachsanierung. **dpa**

## RECHT

Detektive: Urteil zur  
Scheinselbstständigkeit

**DARMSTADT** – Werden Supermarktdetektive von einer Detektei nach Stunden bezahlt und sind in deren Namen tätig, kann das für eine abhängige Beschäftigung sprechen. Sie gelten dann womöglich nicht als selbstständig. Unter anderem, weil sie kein Unternehmerrisiko tragen. Die Folge: Der Arbeitgeber muss für sie Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Das zeigt ein Beschluss des Hessischen Landessozialgerichts. Im verhandelten Fall hatte eine Detektei die Überwachung von Supermärkten übernommen. Bei einer Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung kam heraus, dass für mehrere Detektive seit Jahren keine Sozialabgaben bezahlt wurden. **dpa**

## Recht auf Pflege

Ein krankes Kind braucht Zuneigung. Doch wie erklärt man dies dem Arbeitgeber?

ELENA ZELLE

Fieber, Husten, Schnupfen, Mittelohrentzündung oder Magen-Darm: Die Liste an Krankheiten, die gerade kleine Kinder immer wieder durchmachen, scheint endlos. Wenn sie krank sind, brauchen Kinder besonders viel Fürsorge – selbstverständlich von Mama und Papa, nicht von einer dritten Person.

Und natürlich wollen die Eltern für ihre Kleinen da sein. Wenn sie berufstätig sind, machen gesetzliche Regelungen, Druck von den Kollegen oder selbst gemachter Stress ihnen das aber oft schwer. Experten erklären, welche Rechte und Pflichten Arbeitnehmer haben und wie sie im Team am besten mit der Situation umgehen.

Nicht immer zahlt der  
Arbeitgeber weiter Lohn

Die erste Frage, die sich stellt, wenn das Kind krank ist, ist wohl: Darf ich zu Hause bleiben? Die Antwort auf diese Frage ist im Prinzip recht einfach: Ja. Natürlich gibt es ein „Aber“: Man wird nicht ohne weiteres und unbegrenzt lange bezahlt, wenn man mit seinem kranken Kind zu Hause bleibt. Geregelt ist das unter anderem im Bürgerlichen Gesetzbuch, wie Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht, erklärt.

Kann ein Arbeitnehmer für eine nicht erhebliche Zeit aus persönlichen Gründen seiner Tätigkeit nicht nachgehen, bekommt er sein Gehalt weiterhin. Als nicht erhebliche Zeit gilt in der Regel ein Zeitraum von höchstens fünf Tagen.



Ein schlechtes Gewissen muss niemand haben, der sein krankes Kind pflegt.

FOTO: LJUBAPHOTO/GETTY IMAGES

Eine Obergrenze, wie viele Tage es etwa im ganzen Jahr sein dürfen, gibt es in diesem Fall nicht. Allerdings kann im jeweiligen Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag etwas anderes als die Regelung aus dem BGB festgelegt sein, sagt Oberthür. So ist es durchaus üblich, dass in einem Arbeitsvertrag die Bezahlung solcher Tage ganz ausgeschlossen ist.

Dann greift das Sozialgesetzbuch und man bekommt statt seines Gehalts Krankengeld: Wenn es keine andere Betreuungsmöglichkeit gibt – etwa durch den anderen Elternteil oder die Großeltern – darf man zehn Tage pro Jahr und Kind zu Hause bleiben, erklärt die Fachanwältin.

Bei Alleinerziehenden sind es 20 Tage. Die Regelung gilt für Kinder unter zwölf Jahren. Voraussetzung ist in beiden Fällen ein Attest vom Kinderarzt, das man seinem Arbeitgeber in der

Regel am ersten Tag vorlegen muss.

Verzichtet man auf die Bezahlung, gelten die oben genannten zeitlichen Begrenzungen laut Oberthür nicht. Allerdings ist

Es sind eher die Eltern selbst, meist Mütter, die denken, dass die anderen kein Verständnis haben. Es ist also oft ein selbst gemachter Stress

Gabriele Bringer, Psychologin

man auch in dem Fall verpflichtet, seinem Arbeitgeber umgehend mitzuteilen, dass man bei seinem Kind zu Hause bleiben muss. Für manche Arbeitnehmer ist es vielleicht auch eine

Überlegung, das kranke Kind mit zur Arbeit zu nehmen.

„Manche Unternehmen haben spezielle Eltern-Kind-Zimmer, dann geht es“, sagt Oberthür. Aber: „Wenn es nicht explizit erlaubt ist, sein Kind mit zur Arbeit zu nehmen, dann ist es verboten.“

Die gesetzlichen oder vertraglichen Regelungen sind das eine. Die Arbeit, die liegen bleibt, das andere. Dabei sind es nicht unbedingt die Kollegen, die das kranke Kind und die Aufgaben, die sie zusätzlich übernehmen müssen, verfluchen. „Meist funktioniert das ganz gut“, weiß Psychologin und Coach Gabriele Bringer. „Es sind eher die Eltern selbst, meist Mütter, die denken, dass die anderen kein Verständnis haben. Es ist also oft ein selbst gemachter Stress.“

Wer unsicher ist, wie das Team über die „Kind-Krank-Tage“ denkt, der könne Kollegen um ehrliches Feedback bitten.

## Alles, was Recht ist

## Wenn die Decke auf den Kopf fällt

Haben Mitarbeiter Anspruch auf einen Arbeitsplatz im Büro?

**Nachdem ich nun zwei Monate von Zuhause aus gearbeitet habe, möchte ich wieder außerhalb tätig sein. Habe ich einen Anspruch auf Arbeit im Büro?**

In vielen Betrieben herrschte in den letzten Wochen ein großzügiger Umgang mit dem Thema Homeoffice. Schließlich waren sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer gleichermaßen daran interessiert, die Ansteckungsgefahr im Betrieb so gering wie möglich zu halten.

Die zeitweilige Arbeit von zu Hause erwies sich als eine besonders wirksame Maßnahme, um Infektionsrisiken beherrsch-

bar zu machen. Wer nun – aus welchen Gründen auch immer – nicht länger in Heimarbeit tätig werden kann oder möchte, sollte jedoch nicht unangekündigt wieder im Büro auftauchen. Die Rückkehr ins Büro muss sich vielmehr an den Regeln, Fristen und Vorkehrungen orientieren, die individuell oder etwa in Form einer Betriebsvereinbarung getroffen wurden.

Daneben werden sich die Unternehmen auch an den Sicherheitsempfehlungen des Bundesministeriums für Arbeit

und Soziales orientieren. Insbesondere soll hiernach – ebenso wie im privaten Umgang – möglichst ein Mindestabstand von 1,50 Metern eingehalten werden. Dort wo dieser Sicherheitsabstand nicht gewährleistet werden kann, sollen transparente Abtrennungen installiert und Mund-Nasen-Schutz bereitgestellt werden.

Auch weiterhin gilt nach den Empfehlungen des Ministeriums, dass Büroarbeiten nach Möglichkeit im Homeoffice ausgeführt werden sollen. Diese Arbeitsschutzstandards hat je-

der Arbeitgeber zum Schutze seiner Beschäftigten zu beachten. Wenn die Räumlichkeiten es nicht anders zulassen, dürften die Mitarbeiter derzeit keinen uneingeschränkten Anspruch auf Rückkehr zum Büroarbeitsplatz haben. In Zweifelsfällen sollten Sie das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten suchen.

Hülya Senol,  
Anwältin für  
Arbeitsrecht  
in Köln.

FOTO: H. SENOL