

Coronavirus – 12 arbeitsrechtliche Fragestellungen und Lösungen

Die Ausbreitung des Coronavirus hat erhebliche Auswirkungen auf unsere Arbeitswelt und stellt sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Was gilt nun während der Krise im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber? Im Folgenden möchten wir in aller Kürze die wichtigsten aktuellen **Fragen im Bereich des Arbeitsrechts** darstellen und beantworten.

1. Lohnanspruch des an Corona-Virus (COVID-19) erkrankten Arbeitnehmers

Im Falle der Erkrankung besteht für den Arbeitnehmer – selbstverständlich – ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gem. § 3 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz bzw. subsidiär ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 S. 1 Infektionsschutzgesetz. Etwas Anderes könnte allenfalls dann gelten, wenn den Arbeitnehmer an der Erkrankung ein Verschulden trifft. Dies wird in der Regel nicht der Fall sein. Eine andere Betrachtung wäre allenfalls dann geboten, wenn ein Arbeitnehmer wissentlich in ein Hochrisikogebiet reist und sich dort einer erheblich erhöheten Ansteckungsgefahr aussetzt.

2. Lohnanspruch bei Quarantäne aufgrund behördlicher Anordnung

Ist der Arbeitnehmer nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ im Sinne von § 616 S. 1 BGB an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert, wird er seinen Anspruch auf Vergütung nicht verlieren. Nach einer groben Faustformel ist hierunter ein Zeitraum von bis zu 5 Arbeitstagen zu verstehen. Bei einer Quarantaneanordnung von (aktuell anscheinend üblichen) 14 Tagen ist allerdings anzunehmen, dass eine solche „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ bereits überschritten sein wird. Auch aufgrund der Regelungen in § 56 Abs. 1, 5 IfSG ist davon auszugehen, dass bei einer mehrwöchigen Quarantäne kein Fall der nur vorrubergehenden Verhinderung im Sinne von § 616 BGB vorliegen dürfte. Denn § 56 Abs. 1 IfSG gewährt auch „Krankheitsverdachtigen“ einen Anspruch auf Entschädigung wegen Verdienstauffalls.

Gemäß § 56 IfSG hat der Arbeitgeber daher im Fall einer behördlichen Quarantaneanordnung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, eine Entschädigung in Höhe des Verdienstauffalls an den Arbeitnehmer ausbezahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

3. Lohnanspruch bei Quarantäne ohne behördliche Anordnung

Begibt sich ein Arbeitnehmer freiwillig oder auf Wunsch des Arbeitgebers ohne behördliche Anordnung in Quarantäne, so ist wie folgt zu differenzieren:

Quarantäne auf Wunsch des Arbeitgebers

Schickt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer „nach Hause“, weil er befürchtet, dass sich der Arbeitnehmer mit dem Coronavirus angesteckt haben könnte, ohne dass ein positives Testergebnis oder gar Symptome einer Erkrankung vorliegen, so dürfte der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgeltes haben. Der Anspruch ergibt sich aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges gem. § 615 S. 1 BGB. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch beim Auftreten von Krankheitssymptomen um die entsprechende Krankschreibung zu kümmern, welche seit dem 12.03.2020 auch per Telefon erfolgen kann. Die dann per Post zugeschickte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist jedoch weiterhin dem Arbeitgeber vorzulegen.

Freiwillige Quarantäne auf Eigeninitiative des Arbeitnehmers

Begibt sich der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch und eigene Initiative ohne positives Testergebnis in Quarantäne, so ist allenfalls ein Anspruch gegen den Arbeitgeber aus § 616 S. 1 BGB wegen kurzzeitiger Verhinderung denkbar. Hier gilt das oben Gesagte. Letztlich wird es hier auf Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ankommen. Wird der Arbeitnehmer in Absprache mit dem Arbeitgeber nicht zur Arbeit erscheinen, so dürfte letztlich ein Fall der bezahlten Freistellung anzunehmen sein. Möglicherweise werden zusätzliche Absprachen zum Abbau eines Arbeitszeitkontos oder zum Abbau von Resturlaub getroffen werden. Eigenmächtiges Fernbleiben von der Arbeit aufgrund eines persönlichen und nicht bestätigten Corona-Verdacht es kann daher allenfalls eine kurzzeitige Verhinderung im Sinne von § 616 S. 1 BGB rechtfertigen.

4. Arbeiten im Homeoffice

Die Verlagerung der beruflichen Tätigkeit ins sog. Homeoffice muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder ggf. mit dem Betriebsrat ausdrücklich vereinbart werden. Findet sich im Arbeitsvertrag keine entsprechende Formulierung, so muss eine entsprechende Absprache zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen werden. Der Arbeitgeber hat nicht das Recht, ohne entsprechende Absprache einseitig anzuordnen, dass der Mitarbeiter im Homeoffice tätig sein muss.

5. Arbeitspflicht und Entschädigung bei fehlender Betreuungsmöglichkeit für sein Kind, z.B. wegen Schließung der Kita oder der Schule

Wenn Kitas und Schulen aufgrund behördlicher Schutzmaßnahmen geschlossen werden und der Arbeitnehmer keine Betreuungsmöglichkeit für sein Kind findet, handelt es sich grundsätzlich um ein vom Arbeitnehmer zu tragendes Risiko. Der Arbeitnehmer bleibt grundsätzlich dazu verpflichtet, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Im Falle einer kurzfristigen Verhinderung könnte der oben beschriebene Tatbestand gemäß § 616 S. 1 BGB greifen, soweit die Betreuung zeitnah organisiert wird und die Verhinderung tatsächlich nur einen vorübergehenden Charakter hat. Der Arbeitgeber ist darüber zu informieren. Ansonsten handelt es sich grundsätzlich um ein unentschuldigtes Fehlen am Arbeitsplatz, welches nach Abmahnung eine fristlose Kündigung begründen könnte.

Ist der Arbeitnehmer wegen einer fehlenden Betreuungsmöglichkeit für sein Kind längerfristig an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert, gilt folgendes: Nach dem neu eingeführten § 56 Abs. 1a IfSG können sorgeberechtigte Arbeitnehmer und Selbstständige

für maximal 6 Wochen eine Entschädigung erhalten, wenn Kindertagesstätten oder Schulen geschlossen werden, die Eltern in dieser Zeit ihre Kinder betreuen müssen und ihnen dadurch ein Verdienstaufschlag entstanden ist.

Der Anspruch besteht bei Vorliegen folgender Voraussetzungen:

- Die Kindertagesstätte oder Schule des Kindes wurde auf behördliche Anordnung geschlossen.
- Es fallen keine gesetzlichen Feiertage, Schul- oder Kitaferien in den Betreuungszeitraum, während derer die Einrichtungen ohnehin geschlossen gewesen wären.
- Das Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder benötigt besondere Hilfe (zum Beispiel aufgrund einer Behinderung).
- Es gab keine Möglichkeit, eine alternative, zumutbare Betreuung des Kindes herzustellen (zum Beispiel durch ältere Geschwister oder eine Notbetreuung in der Schule oder der Kita).

6. Betriebsschließung durch Behörden

Im Falle einer Betriebsschließung gilt, dass Arbeitnehmern, für die keine persönliche Quarantäneanordnung erlassen wird und die nicht erkranken, gem. § 615 BGB ein Anspruch auf Zahlung der Vergütung zusteht. Das allgemeine Betriebsrisiko liegt auf Seiten des Arbeitgebers.

7. Erteilung von unbezahltem Urlaub durch den Arbeitgeber?

Immer wieder taucht die Frage auch, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unbezahlten Urlaub erteilen kann. Dies ist jedoch keinesfalls einseitig, sondern nur durch eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer möglich. In der Folge muss der Arbeitgeber weder Lohn, noch Sozialversicherungsbeiträge bezahlen; das Arbeitsverhältnis ruht.

Es ist aber Vorsicht geboten, denn der unbezahlte Urlaub sollte maximal einen Monat andauern, da der Arbeitnehmer sonst seinen Sozialversicherungsschutz verliert; er muss sich danach selbst um eine Weiterversicherung bemühen. Zu beachten ist auch, dass der Arbeitnehmer während der unbezahlten Freistellung keine Lohnersatzleistungen erhält und dass unter Umständen der Anspruch auf Erholungsurlaub voll erhalten bleibt.

8. Kurzarbeitergeld

Für Arbeitgeber stellt sich zunehmend die Frage, ob und wie sie Kurzarbeit für die Belegschaft beantragen sollten. Der Antrag vom Arbeitgeber ist bei der jeweils zuständigen Bundesagentur für Arbeit zu stellen. Bevor Sie einen Antrag stellen, müssen Sie die Kurzarbeit bei der Behörde anzeigen. Beides ist online möglich.

Eine wichtige Voraussetzung für die Einführung der Kurzarbeit ist die Einverständniserklärung der Arbeitnehmer entweder als betriebliche Einheitsregelung oder im Wege einer individuellen Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers. Ist ein

Betriebsrat im Unternehmen vorhanden, muss dieser erst seine Zustimmung dafür geben. Eine einseitige Anordnung durch den Arbeitgeber ist daher nicht möglich.

Die während der Corona-Krise geltenden Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld nach § 96 Abs. 1 SGB III sind:

1. Die betroffene Firma hat einen vorübergehenden erheblichen Arbeitsausfall erlitten, von dem derzeit noch 10 % der Belegschaft mit jeweils mindestens 10 % Gehaltsausfall betroffen sein müssen.
2. Betroffene Arbeitnehmer dürfen vor Beantragung des Kurzarbeitergelds nicht gekündigt worden sein.
3. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsausfall im Laufe des Monats anzeigen, in dem die Kurzarbeit beginnt.
4. Der Arbeitsausfall muss unvermeidbar sein. Dies ist nach aktuellem Verständnis nicht der Fall, wenn Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr oder positive Guthaben auf Arbeitszeitkonten zur Vermeidung der Kurzarbeit eingebracht werden können.

Zudem sollen auch Leiharbeitnehmer Kurzarbeitergeld von Unternehmen bekommen können und Sammelanträge für Kurzarbeitergeld möglich sein, wenn die Qualifikationen, Bildungsziele und Förderungsnotwendigkeit der Antragsteller vergleichbar sind.

Außerdem sollen sämtliche Sozialversicherungsbeiträge für die ausgefallenen Arbeitsstunden durch die Bundesagentur für Arbeit übernommen werden, was bislang nicht der Fall war.

Gem. § 105 SGB III beträgt das Kurzarbeitergeld 60 % bzw. für Arbeitnehmer mit unterhaltsberechtigten Kindern 67 % der Nettoentgeltdifferenz im Anspruchszeitraum. Die betroffenen Arbeitnehmer haben also einen erheblichen Verdienstaufschlag, insbesondere im Falle einer Vereinbarung von „Kurzarbeit 0“. In diesem Zusammenhang stellt sich möglicherweise in Zukunft die Frage, ob ein entsprechender ergänzender Anspruch gem. § 56 Abs. 1 IfSG in Betracht kommen könnte. Dieser setzt eine entsprechende Anordnung der zuständigen Behörde, einen Verdienstaufschlag sowie das Tatbestandsmerkmal der „Krankheitsverdächtigung“ voraus. Am letzten Tatbestandsmerkmal muss im Falle einer vorsorglichen Betriebsschließung aufgrund behördlicher Anordnung möglicherweise gezweifelt werden. Hier kommt es stark auf den Einzelfall an.

Die Regierungsparteien haben sich am 20.04.2020 auf eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes geeinigt. Angesichts der Corona-Krise soll es für kinderlose Beschäftigte - je nach Bezugsdauer - von 60 % auf bis zu 80 % und für Beschäftigte mit Kindern von 67 % auf bis zu 87 % erhöht werden. Die Neuregelung, auf die sich die Partei- und Fraktionsvorsitzenden von CDU, CSU und SPD verständigt haben, sieht im Detail vor, dass in den ersten drei Monaten die bisherigen Kurzarbeitergeld-Sätze gelten. Ab dem 4. Monat würden 70 % oder 77 %, ab dem 7. Monat dann 80 % oder 87 % des Lohnausfalls gezahlt. Die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes wird davon abhängig gemacht, dass mindestens 50 % der regulären Arbeitszeit ausfällt. Die Neuregelung ist bisher noch nicht verabschiedet. Es ist aber anzunehmen, dass sie in Kürze vom Bundestag beschlossen wird.

9. Welche Pflichten treffen den Arbeitgeber bezüglich der Arbeitnehmer?

Den Arbeitgeber trifft eine generelle Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern. Dazu gehört auch, dass bestimmte Hygienevorschriften eingehalten werden und Maßnahmen

erfolgen, die eine Verbreitung von Krankheiten verhindern. In vielen sanitären Einrichtungen finden sich deshalb z.B. Desinfektionsmittel und Hygieneempfehlungen.

In besonderen Fällen (Arbeitsplätze im Gesundheitswesen, Transport, Logistik, Verkauf) kann sogar die Verpflichtung entstehen, besondere Schutzmaßnahmen zu ergreifen und beispielsweise Atemmasken zur Verfügung zu stellen.

10. Kann der Arbeitgeber zusätzliche Überstunden anordnen wegen Mitarbeiterausfall?

Grundsätzlich ist diese Frage zu bejahen. Der Arbeitgeber kann die arbeitsfähigen Mitarbeiter beispielsweise zu Überstunden verpflichten, wenn ein Auftrag aufgrund der krankheitsbedingten Unterbesetzung zu scheitern droht oder es sich um einen versorgungswichtigen Betrieb handelt. In einem solchen „unvorhersehbaren Notfall“ sind Mitarbeiter aufgrund ihrer allgemeinen Treuepflicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Auf die gesetzlichen Einschränkungen, was die Dauer angeht, ist jedoch stets zu achten (siehe hierzu unter Ziffer 11).

11. Neue Arbeitszeitregelung während der Coronakrise

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat eine Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie erlassen (COVID-19-Arbeitszeitverordnung – COVID-19-ArbZV), die zunächst bis zum 31.07.2020 in Kraft ist.

Hiernach ist es grundsätzlich möglich, die werktägliche Arbeitszeit von Arbeitnehmern auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern. Allerdings muss innerhalb von sechs Monaten ein Ausgleich auf acht Stunden werktäglich (48 Stunden wöchentlich) erfolgen. Die tägliche Ruhezeit darf um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wobei eine Mindestruhezeit von neun Stunden nicht unterschritten werden darf. Die Verkürzung der Ruhezeit ist innerhalb von vier Wochen auszugleichen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Der Ersatzruhetag für Sonntagsbeschäftigung ist innerhalb von acht Wochen, spätestens jedoch bis zum Außerkrafttreten der Verordnung am 31. Juli 2020, zu gewähren.

Wird von den Abweichungen Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit grundsätzlich 60 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Dies gilt allerdings nicht in dringenden Ausnahmefällen für eine ganze Reihe von in der Verordnung festgelegte Tätigkeiten. Hierzu zählen beispielsweise Tätigkeiten, die in Zusammenhang mit dem Vertrieb von Waren des täglichen Bedarfs, Arzneimitteln oder sonstigen Produkten stehen, die zur Bekämpfung der COVID-19-Epidemie eingesetzt werden. Im Weiteren gilt dies u.a. auch für Tätigkeiten bei medizinischen Behandlungen, bei Not- und Rettungsdiensten, in Versorgungsbetrieben, in der Landwirtschaft und in Apotheken sowie für Tätigkeiten, die der Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung und der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden sowie von Datennetzen und Rechnersystemen dienen.

Die auf Grund der Verordnung zugelassenen Ausnahmen zur täglichen Höchstarbeitszeit, zur Mindestruhezeit und zur Sonn- und Feiertagsarbeit dürfen bis zum 30. Juni 2020 angewendet werden. Zu beachten ist, dass die Länder eigenständige Regelungen

hinsichtlich der Arbeitszeit treffen dürfen, die von den oben genannten Regelungen abweichen können

12. Kündigung in der Krise?

Wirtschaftliche Schwierigkeiten berechtigen nicht zur außerordentlichen Kündigung von Arbeitsverhältnissen. Vielmehr ist nur eine fristgerechte Kündigung zulässig. Außerdem sind die sonstigen Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes, soweit dieses anwendbar ist, zu beachten.

Wichtig ist auch: Will der Unternehmer mehrere Personen entlassen, muss er prüfen, ob eine Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG notwendig ist, so z.B. in Betrieben mit mindestens 20 und höchstens 60 Mitarbeitern, wenn mehr als 5 Mitarbeitern gekündigt werden sollen. Die Anzeige hat vor Ausspruch der Kündigungen zu erfolgen. Kündigungen, die ohne diese Anzeige ausgesprochen werden, sind unwirksam.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei den obigen Ausführungen um allgemeine Anmerkungen zur aktuellen Lage handelt, die sich stetig ändert. Die Situation ist in vielen Bereichen unübersichtlich und neu, so dass weitere Entwicklungen abzuwarten bleiben. Ebenso ersetzen diese Hinweise keinesfalls eine auf den jeweiligen Einzelfall abgestimmte Rechtsberatung. Der Beitrag hat den Stand 04.05.2020. Weitere Informationen finden Sie unter www.derra.eu. Für eine individuelle Beratung wenden Sie sich bitte an die Rechtsanwälte von dmp, die Sie selbstverständlich gerne unterstützen werden.

Ihre Ansprechpartner bei Derra, Meyer & Partner Rechtsanwälte PartGmbH:

Ulm: Alexander Mainka, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Frauenstraße 12-14, 89073 Ulm Tel: +49(0)731-92288-0, mainka@derra-ul.de

Bamberg: Marco Rudolph, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Insolvenzrecht,
Geisfelder Straße 14, 96050 Bamberg, Tel: + 49 (0)951-91787-0, rudolph@derra-ba.de

Berlin: Alexander Shmagin, Rechtsanwalt, Jurist (Staatliche Universität St. Petersburg, RU)
Schumannstraße 2, 10117 Berlin, Tel: + 49 (0)30-308784-0, alexander.shmagin@derra-b.de

Dresden: Hauke Schulz, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Königsbrücker Straße 61, 01099 Dresden, Tel.: + 49 (0)351-81406-0, schulz@derra-dd.de

Düsseldorf: Stefan Eßer, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Immermannstraße 15, 40210 Düsseldorf, Tel.: +49 (0)211-1752066-0, esser@derra-d.de

Mailand: Dr. Stefanie Lebek, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Corso di Porta Vigentina 33-35, I-20122 Milano Tel.: +39 02-67490445, lebek@derra.it