



BETHGE.REIMANN.STARI

RECHTSANWÄLTE

KANZLEI FÜR WIRTSCHAFT, ENERGIE & VERWALTUNG



Wirtschaft



Energie



Verwaltung

- Newsletter vom März 2020 -

WIRTSCHAFT – Arbeitsrecht

Coronavirus – Was Sie als Arbeitgeber jetzt wissen müssen!

I. Wann darf ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin* zuhause bleiben?

*nachfolgend wird der Begriff des Mitarbeiters geschlechtsneutral verwendet.

1. Krankheitsfall

Mitarbeiter können immer zuhause bleiben, wenn Sie krank sind.

Selbst bei leichten Infekten ist eine Krankschreibung möglich!

Wer derzeit hustet oder niest, sich also leicht erkältet fühlt, der muss nicht mehr persönlich zum Arzt, um sich krankschreiben zu lassen. "*Patienten mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege*" können sich nun am Telefon von ihrem Arzt für bis zu sieben Tage krankschreiben lassen. D.h., dass der Arzt berechtigt ist, den „gelben Zettel“ auch ohne Untersuchung des Patienten auszustellen. Es werden aber immer noch Krankschreibungen in Papierform ausgestellt und sind vom Mitarbeiter beim Arbeitgeber einzureichen. Das Gleiche gilt auch bei erkrankten Kindern. Weitere Informationen erhalten Sie bei der kas-senärztlichen Bundesvereinigung.

Die **telefonische Krankschreibung** ist nur möglich, wenn es sich um Erkrankungen der oberen Atemwege ohne schwere Symptomatik handelt und die Kriterien des Robert-Koch-Instituts (RKI) für einen Verdacht auf eine Infektion mit SARS-CoV-2 nicht erfüllt sind. Liegt ein Verdacht auf SARS-CoV-2 vor, darf gerade keine telefonische Krankschreibung erfolgen.

In diesen Fällen sollten die Mitarbeiter aber bis zu einer Abklärung zuhause bleiben und den Arbeitgeber umgehend informieren. Entweder erfolgt in diesen Fällen ein Test oder eine Untersuchung beim Arzt, nach der dann auch eine Krankschreibung vorliegen wird.



2. Quarantäne

Ordnet die nach dem Infektionsschutzgesetz zuständige Behörde gegen einen Mitarbeiter Quarantänemaßnahmen an, muss der Mitarbeiter seinem Arbeitsplatz fernbleiben. Erfolgt die Quarantäne wegen einer Eigenerkrankung, gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz. Erfolgt die Quarantäne nur als Sicherungsmaßnahme, ist die Vergütung durch den Arbeitgeber für einen gewissen Zeitraum gem. § 616 BGB fortzuzahlen. Anschließend hat der Arbeitgeber die Entschädigung nach § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz in Höhe des Verdienstaufschlags wie beim Entgeltfortzahlungsgesetz zu zahlen, die er von der Behörde erstattet bekommt. Dem Arbeitgeber stehen dann aber Entschädigungsansprüche gegen die Behörde gem. § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz zu. Der Arbeitgeber tritt allerdings zunächst in Vorleistung für eine Dauer von maximal 6 Wochen.

3. Angst vor dem Virus – Vorbeugung

Es gilt grds. die Arbeitspflicht. D.h., ein **nicht** erkrankter Mitarbeiter muss grundsätzlich zur Arbeit kommen. Will ein Mitarbeiter allein aus Angst vor dem Corona-Virus nicht zur Arbeit kommen, müsste er Urlaub beantragen oder - soweit im Unternehmen möglich - für Mehr- und Überstunden einen Freizeitausgleich beantragen. In beiden Fällen gelten jedoch die allgemeinen Grundsätze, d.h. der Arbeitgeber kann die Urlaubs- und Freizeitgewährung ablehnen, wenn berechnete betriebliche Interessen dies nicht erlauben. Vorliegend sollte unabhängig vom Arbeitsrecht beachtet werden, ob der Mitarbeiter zu einer Risikogruppe gehört oder ob er mit Personen zusammenlebt, die zu einer Risikogruppe gehören.

II. Haben Mitarbeiter einen Anspruch auf Homeoffice?

Grundsätzlich kann kein Mitarbeiter verlangen, zuhause zu arbeiten. Einzelvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung kann aber ein Anspruch auf Homeoffice im Einzelfall bestehen.

Sofern ein solcher Einsatz möglich ist, kann es aber auch aus Gründen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (z.B. bei Risikogruppen) jedenfalls sinnvoll sein, einer Tätigkeit im Homeoffice zuzustimmen. Die Erlaubnis kann zeitlich befristet erteilt werden.

III. Was gilt, wenn die Kinderbetreuung der Mitarbeiter ausfällt?

Bei jüngeren Kindern kann wegen der behördlich angeordneten Schul- und Kitaschließungen ein Fall des § 616 BGB vorliegen, wonach der Arbeitnehmer unverschuldet zuhause bleiben kann und für einen gewissen Zeitraum noch seine Vergütung erhält, wenn er nicht in der Lage ist, eine Betreuung anderweitig abzusichern. Da ein Anspruch nach dem Gesetz nur für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ besteht, empfiehlt es sich, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber sprechen, wie in diesen Fällen verfahren werden soll. Bei langjährigen Arbeitsverhältnissen ist eine Fortzahlung in der Regel für einen längeren Zeitraum eher denkbar als bei kurzfristigen Arbeitsverhältnissen.

Liegt gleichzeitig eine Erkrankung eines Kindes vor, gilt grds. § 45 Abs. 5 SGB V. D.h., der Mitarbeiter hat Anspruch auf Krankengeld. Hierzu ist aber eine Vorstellung des Kindes beim Kinderarzt erforderlich. Wegen der Ansteckungsgefahr sollte bei Corona-Symptomen der Kinderarzt zunächst telefonisch informiert und das weitere Vorgehen abgestimmt werden.

IV. Wie kann der Arbeitgeber einseitig Kurzarbeit anordnen?

Es wird derzeit viel darüber diskutiert, ob Unternehmen der Krise durch das Einführen von sog. Kurzarbeit begegnen können.



1. Anordnung von Kurzarbeit

Arbeitgeber **ohne Betriebsrat** müssen beachten, dass sie Kurzarbeit nicht einseitig anordnen können, wenn das Recht zur Anordnung von Kurzarbeit nicht bereits arbeitsvertraglich geregelt wurde. In diesen Fällen erfordert es eine Vereinbarung mit den jeweiligen Mitarbeitern über die Kurzarbeit. Kündigungsschutzvorschriften dürfen dabei nicht umgangen werden. Eine Umgehung liegt immer dann nicht vor, wenn auch die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld vorliegen.

Arbeitgeber **mit Betriebsrat** können Kurzarbeit nur unter Einbeziehung des Betriebsrats einseitig anordnen, wenn es entweder eine entsprechende Betriebsvereinbarung gibt oder der Betriebsrat bei Vorliegen einzelvertraglicher Anordnungsbefugnisse des Arbeitgebers, der einseitigen Anordnung zugestimmt hat.

2. Wann besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Lieferengpässe, die im Zusammenhang mit dem Corona-Virus entstehen, oder behördliche Betriebsschließungen mit der Folge, dass die Betriebe ihre Produktion einschränken oder einstellen müssen, können zu einem Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten führen.

Es kann auch Kurzarbeit Null geben, wenn gar keine Arbeit mehr vorhanden ist. D.h., es wird gar keine Arbeitsleistung mehr erbracht.

Betriebe, die Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen. Formulare sind im Internet bei der Agentur für Arbeit vorhanden.

NEU: Mit Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld vom 13. März 2020 wurden die Regelungen zum Kurzarbeitergeld um folgende Punkte erweitert.

- Wenn auf Grund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens **10 Prozent der Beschäftigten** vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten. Diese Schwelle lag bisher bei 30 Prozent der Belegschaft
- Auf den **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden** vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.
- Auch **Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter** können künftig Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die **Sozialversicherungsbeiträge**, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen müssen, soll die Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstatten. Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.

(Quelle: BMAS)



Die Umsetzung erfordert noch eine Verordnung, die derzeit noch nicht vorliegt. **Laut Bundesarbeitsministerium können Anträge aber auch schon ab sofort rückwirkend für März 2020 gestellt werden.**

Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergelds vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall.

Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Kurzarbeitergeld wird in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld bezahlt und beträgt 67 (mit Kind) bzw. 60 Prozent (ohne Kind) der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschaliertem Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt.

Nähere Informationen zur Beantragung des Kurzarbeitergeldes sind auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit unter folgendem Link zu finden:

www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus

Wir hoffen, Ihnen einen kleinen Überblick über die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen gegeben zu haben.

Für weitere Fragen stehen wir selbstverständlich gern zur Verfügung.

Ansprechpartner:

**Rechtsanwältin Wibke Reimann
Fachanwältin für Arbeitsrecht**

Tel.: 030 / 89 04 92 – 12

E-Mail: reimann@brs-rechtsanwaelte.de

**Rechtsanwalt Glenn Dammann
Fachanwalt für Arbeitsrecht**

Tel.: 030 / 89 04 92 – 15

E-Mail: dammann@brs-rechtsanwaelte.de



KONTAKT

Redaktion: Rechtsanwältin Wibke Reimann und Rechtsanwalt Glenn Dammann

Herausgeber: Bethge.Reimann.Stari Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

Um einen Termin zur vereinbaren, wenden Sie sich bitte an unser Sekretariat **WIRTSCHAFT:**

Tel.: +49 (0)30 89 04 92 – 12

Fax: +49 (0)30 89 04 92 – 10

E-Mail: wirtschaft@brs-rechtsanwaelte.de



Unser Newsletter wird nach sorgfältig ausgewählten Unterlagen erstellt. Diese Veröffentlichung verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Für die Anwendung im konkreten Fall kann eine Haftung nicht übernommen werden. Sollten Sie weitere Fragen zu den angesprochenen Themen haben, so wenden Sie sich bitte an unsere Ansprechpartner. Der Nachdruck - auch auszugsweise - ist nur mit Quellenangabe gestattet.

Sie sind berechtigt, einer Direktwerbung jederzeit telefonisch, schriftlich oder per Email an datenschutz@brs-rechtsanwaelte.de mit Wirkung für die Zukunft zu widersprechen. Wenn Sie die Publikation nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies bitte per E-Mail mit.

Bethge.Reimann.Stari Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB, Partnerschaftsregister: Amtsgericht Berlin, Registernummer: PR 1040 B, Kurfürstendamm 67, 10707 Berlin, Tel.: +49 30 – 890492-0, Fax: +49 30 – 890492-10, E-Mail: brs@brs-rechtsanwaelte.de