

Arbeitsrecht in Corona-Zeiten

Die Corona-Krise wirkt sich nachhaltig auch auf das Arbeitsrecht aus. Nachfolgend ein kurzer Ausblick (Stand: 27.3.2020):

I. Kurzarbeitergeld (KUG)

Der Gesetzgeber sieht die Möglichkeit von Erleichterungen beim Zugang zum KUG vor. Diese gelten mit Wirkung zum 1.3.2020 und sind zunächst bis 31.12.2020 befristet (Stand Referentenentwurf vom 19.3.2020). Die wichtigsten Änderungen:

1.

Anspruch auf KUG besteht, wenn mindestens 10 % der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 % haben.

2.

Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 % erstattet.

3.

Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich.

4.

Leiharbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf KUG.

5.

In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.

II.

Erleichterungen bei Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

Seit dem 9.3.2020 können erkrankte Arbeitnehmer mit leichten Erkrankungen der oberen Atemwege nach telefonischer Rücksprache mit Ihrem Arzt eine Bescheinigung auf Arbeitsunfähigkeit (AU) bis max. 7 Tage ausgestellt erhalten. Sie müssen dafür nicht die Arztpraxen aufsuchen. Diese Regelung gilt für Patienten, die an leichten Erkrankungen der oberen Atemwege erkrankt sind und keine schwere Symptomatik aufweisen oder Kriterien des Robert-Koch-Instituts (RKI) für einen Verdacht auf eine Infektion mit COVID-19 erfüllen. Diese Vereinbarung zwischen der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) und des GKV-Spitzenverbandes gilt für 4 Wochen.

III.

Lohnfortzahlung

1.

Erkrankt ein Arbeitnehmer am Coronavirus, ist der Arbeitgeber gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz regelmäßig zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet.

2.

Befindet sich der Arbeitnehmer in **Quarantäne**, ohne erkrankt zu sein bzw. mit der Ungewissheit einer möglichen Infektion, ist damit stets das Verbot der Ausübung der bisherigen Erwerbstätigkeit verbunden (§ 31 S. 2 Infektionsschutzgesetz). Für die Zeit der Quarantäne, max. 6 Wochen, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in Höhe des Verdienstauffalls zu leisten. Der Arbeitgeber hat jedoch auf Antrag einen Anspruch auf Erstattung der ausgezahlten Beträge gegen die zuständige Agentur für Arbeit gemäß § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz.

3.

Erkrankt ein **betreuungspflichtiges Kind** eines Arbeitnehmers am Coronavirus, haben gesetzlich Krankenversicherte einen Anspruch auf Krankengeld gegen ihre gesetzliche Krankenversicherung bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres längstens für 10 Arbeitstage. Für alleinerziehend Versicherte besteht der Anspruch auf Krankengeld längstens für 20 Arbeitstage.

4.

Müssen **Kinder zu Hause betreut** werden, weil der Kindergarten oder die Schule geschlossen sind, haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gemäß § 616 BGB, da sie in diesem Fall aus persönlichen Gründen ohne Verschulden an der Erbringung ihrer Dienstleistung verhindert sind, jedoch nur für die Dauer von 5 Arbeitstagen. In dieser Zeit muss es dem Arbeitnehmer gelungen sein für eine alternative Betreuung der Kinder zu sorgen.

Ist eine Arbeit vom **Home Office** aus möglich, hat der Arbeitnehmer im Rahmen des Home Office seine Arbeitsleistung zu erbringen (siehe IV.). Dann ist der Arbeitnehmer an der Erbringung seiner Dienstleistungen nicht mehr verhindert.

5.

Bei **Betriebsschließungen** kann der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer unverschuldet nicht beschäftigen. Er bleibt aber grundsätzlich zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Die Arbeitnehmer erhalten ihr Gehalt als Annahmeverzugslohn gemäß § 615 BGB. Der Arbeitgeber hat dann die Möglichkeit, die Arbeitsverhältnisse aus betriebsbedingten Gründen unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zu kündigen. Der Arbeitgeber schuldet in diesem Fall lediglich für die auslaufende Zeit der ordentlichen Kündigungsfrist Annahmeverzugslohn.

IV.

Home Office

In Corona-Zeiten **darf** der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend ins Home Office schicken. Dies entspricht seinem Weisungs- und Direktionsrecht nach § 611 a Absatz 1 S. 2 BGB. Danach darf der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, es sei denn Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifvertrag oder gesetzliche Vorschriften regeln eine ausschließliche Erbringung der Arbeitsleistung im Betrieb.

In besonderen Fällen hat der Arbeitgeber sogar eine **Pflicht** aus seiner Fürsorgepflicht dem Arbeitnehmer gegenüber, diesem die Möglichkeit der Erbringung seiner Arbeitsleistung im Home Office anzubieten, wenn dieser beispielsweise zu einer Risikogruppe gehört und damit eine erhöhte Ansteckungsgefahr für den betroffenen Arbeitnehmer besteht.

V.

Arbeitszeitrecht

Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes verbieten grundsätzlich Arbeit an Sonn- und Feiertagen, schreiben eine 11-stündige Ruhepause zwischen zwei Arbeitsschichten vor und begrenzen die werktägliche Arbeitszeit auf höchstens 10 Stunden.

Davon kann in außergewöhnlichen Fällen abgewichen werden. Die COVID19 - Krise ist so ein außergewöhnlicher Fall. Folglich können betroffene Unternehmen wie z.B. die der Gesundheitsbranche, Pharmaindustrie, Laborbetriebe oder bestimmte Versorgungseinrichtungen genehmigungsfrei und zulässig auch an Sonntagen und/oder unter Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit arbeiten. Zu beachten ist die Wahrung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten. Gleichwohl empfiehlt es sich rein vorsorglich, die Aufsichtsbehörden über die Mehrarbeit zu informieren, einen Antrag auf Anerkennung eines außergewöhnlichen Falls zu stellen und hilfsweise eine Ausnahmegenehmigung zu beantragen.

Bleiben Sie gesund!

Uta Patricia Bauer

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht