

Corona und Arbeitsrecht

➤ **Kann ich einseitig als Arbeitgeber den Abbau von Überstunden anordnen?**

Sofern es keine abweichenden Regelungen im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung gibt, kann der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts einseitig entscheiden, wann Überstunden auf- oder abgebaut werden.

➤ **Kann ich aufgrund der Krise betriebsbedingt kündigen, ohne dass eine Abfindung gezahlt werden muss?**

Voraussetzung für eine betriebsbedingte Kündigung ist, dass der Arbeitsplatz auf Dauer wegfällt. Mit der Krise allein kann die Kündigung also nicht begründet werden, da davon auszugehen ist, dass diese nicht dauerhaft andauert. Entfällt der Beschäftigungsbedarf nicht auf Dauer, sondern nur vorübergehend, ist die Einführung von Kurzarbeit ein geeignetes Mittel, um dem geringeren Beschäftigungsbedarf zu begegnen.

➤ **Kann ich als Arbeitgeber einseitig Kurzarbeit anordnen?**

Wenn im Arbeitsvertrag sich das Recht nicht vorbehalten wurde, dass der Arbeitgeber einseitig Kurzarbeit anordnen kann, dies auch nicht im einschlägigen Tarifvertrag steht und auch keine entsprechende Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat existiert, benötigt der Arbeitgeber zur Anordnung von Kurzarbeit das Einverständnis des Arbeitnehmers oder (falls vorhanden) des Betriebsrats.

➤ **Kann ich übertarifliche Zulagen zum Lohn kurzfristig bis auf weiteres aussetzen?**

Eine solche Möglichkeit besteht nicht.

➤ **Kann ich meine Mitarbeiter in unbezahlten Urlaub schicken, z.B. wenn ich meinen Betrieb aufgrund Auftragsmangel oder stockender/ unterbrochener Lieferkette schließe?**

Eine Möglichkeit, Arbeitnehmer in unbezahlten Urlaub zu schicken, gibt es nicht. Hierzu wäre das Einverständnis des Arbeitnehmers nötig. Hier sollte stattdessen an den Abbau von Überstunden oder Kurzarbeit gedacht werden.

- **Kann ich meine Mitarbeiter in bezahlten Urlaub schicken, d. h. Betriebsurlaub anordnen, wenn ich meinen Betrieb z.B. aufgrund Auftragsmangel oder stockender/ unterbrochener Lieferkette schließe?**

Das ist in Betrieben ohne Betriebsrat kraft Direktionsrecht des Arbeitgebers möglich, sofern die Betriebsferien wegen dringender betrieblicher Belange angeordnet werden. Der Arbeitgeber darf aber nicht den kompletten Jahresurlaub als Betriebsurlaub anordnen. Das Bundesarbeitsgericht hat dies auf 3/5 des regulären Jahresurlaubs beschränkt. Die restlichen 2/5 müssen für individuellen Urlaub übrigbleiben. In Betrieben mit Betriebsrat kann und muss dies mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

- **Haben meine Mitarbeiter ein Recht auf Home-Office?**

Es besteht kein Anspruch auf Arbeiten im Home-Office. In der aktuellen Situation kann es jedoch aufgrund der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Einzelfall sinnvoll sein, Home-Office zu erlauben, wenn die Arbeit auch von zu Hause aus erledigt werden kann.

- **Muss ich für an Corona erkrankte Mitarbeiter Lohnfortzahlung leisten?**

Ist ein Mitarbeiter am Corona-Virus erkrankt und legt er eine entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, hat er wie jeder andere Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung für 6 Wochen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Wenn gegenüber dem Mitarbeiter gleichzeitig von der zuständigen Behörde nach dem Infektionsschutzgesetz ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet wurde, kann sich der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung von der zuständigen Behörde nachträglich erstatten lassen und kann dort auch einen Antrag auf Leistung eines Vorschusses in Höhe des voraussichtlichen Erstattungsbetrages stellen.

- **Mein Mitarbeiter hat kein Auto, weigert sich aber aufgrund der Ansteckungsgefahr, weiterhin mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zu seinem Arbeitsplatz zu kommen. Wie kann ich reagieren?**

Grundsätzlich trägt der Mitarbeiter das Wegerisiko. Das bedeutet, dass es Sache des Arbeitnehmers ist, den Betrieb (rechtzeitig) zu erreichen. Andererseits gibt es die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht. Man sollte mit dem Mitarbeiter eine einvernehmliche Regelung finden, beispielsweise unbezahlter Urlaub.

➤ **Meine Mitarbeiterin kann nicht mehr zur Arbeit kommen, weil sie wegen der Kitaschließungen selbst auf ihr kleines Kind aufpassen muss. Muss ich ihren Lohn weiterzahlen?**

In solchen Fällen gibt es keinen Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz. Als Anspruchsgrundlage kommt allein § 616 BGB in Betracht, wonach der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, wenn er aus persönlichen Gründen vorübergehend an der Erbringung der Leistung verhindert ist. Man geht in Analogie zum Pflegezeitgesetz von einer maximalen Leistungspflicht von bis zu 10 Tagen aus. Steht fest, dass die Kita-Schließung länger als 10 Tage andauert, liegen die Voraussetzungen des § 616 BGB nicht vor. Der Arbeitnehmer erhält dann keine Entgeltleistung, auch nicht für 10 Tage. § 616 BGB ist überdies abdingbar. Viele Arbeitsverträge schließen die Vorschrift aus. Derzeit arbeitet das Bundesarbeitsministerium an einer Überarbeitung des Infektionsschutzgesetzes, wonach der Arbeitgeber bei Kita-Schließungen aufgrund von Epidemien zur Lohnzahlung verpflichtet bleibt, sich diese aber erstatten lassen kann. Die Entschädigung in Höhe von 67 % des Nettoeinkommens wird für bis zu sechs Wochen gewährt und ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro begrenzt. Die Auszahlung übernimmt der Arbeitgeber, der bei der von den Ländern bestimmten zuständigen Behörde einen Erstattungsantrag stellen kann.

➤ **Einer meiner Mitarbeiter wurde von der Behörde unter Quarantäne gestellt. Muss ich als Arbeitgeber in einem solchen Fall Lohnfortzahlung leisten?**

Wenn der Mitarbeiter nicht arbeitsunfähig aufgrund Krankheit ist, muss keine Lohnfortzahlung nach dem EFZG geleistet werden, da der Grund für die Arbeitsverhinderung das Beschäftigungsverbot ist. Der Arbeitnehmer hat jedoch einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Entgelt für sechs Wochen weiter zu zahlen, hat in diesem Fall aber Anspruch auf Erstattung gegenüber der zuständigen Behörde und kann dort auch einen Antrag auf Leistung eines Vorschusses in Höhe des voraussichtlichen Erstattungsbetrages stellen.

➤ **Mein ganzer Betrieb wurde von der Behörde unter Quarantäne gestellt. Muss ich als Arbeitgeber in einem solchen Fall Lohnfortzahlung leisten?**

Ja. Wenn von der Quarantäne der ganze Betrieb betroffen ist und nicht nur vereinzelt Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt werden, ist davon auszugehen, dass eine Verpflichtung auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber besteht. Er kann sich dadurch behelfen, indem er Kurzarbeit Null anordnet.

➤ **Erhält der Arbeitnehmer auch nach Ablauf der 6 Wochen Entgeltfortzahlung noch Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz?**

Ja, allerdings wird der komplette Verdienstausschlag nur für die ersten 6 Wochen erstattet. Ab der 7. Woche gibt es nur noch Erstattungsansprüche in Höhe des Krankengeldes, wenn der Verdienstausschlag die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

➤ **Muss ich eine Frist für die Anträge auf Erstattung nach dem Infektionsschutzgesetz einhalten?**

Ja, hier gilt es unbedingt, die Anträge innerhalb der im Infektionsschutzgesetz bestimmten Frist von 3 Monaten einzuhalten. Die Frist beginnt mit dem Beschäftigungsverbot.

➤ **Ein Mitarbeiter kam aus dem Ausland zurück und hat sich laut Empfehlung freiwillig in Quarantäne begeben, ohne offiziell von einer Behörde unter Quarantäne gestellt worden zu sein. Sein Arzt schreibt ihn aber nicht krank.**

Muss ich den Lohn trotzdem weiterzahlen?

Begibt sich der Arbeitnehmer ohne Rücksprache mit dem Arbeitgeber in Quarantäne, trägt grundsätzlich der Arbeitnehmer das Risiko des Lohnausfalls. Stellt der Arbeitgeber frei, trägt er es. Aufgrund der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht besteht auch eigentlich keine andere Möglichkeit, als dem Mitarbeiter zu sagen, dass er nicht mehr in den Betrieb kommen soll. Es ist nicht falsch, bei der Frage nach der Lohnfortzahlung danach zu differenzieren, ob dem Arbeitnehmer der Aufenthalt in einem Krisengebiet vorgeworfen werden kann. Es wäre daran zu denken, dass der Mitarbeiter zunächst Überstunden abbaut, Urlaub nimmt oder im Home-Office arbeitet. Sind 10% der Mitarbeiter von Quarantänemaßnahmen oder einem Arbeitsausfall betroffen, wäre daran zu denken, für diese Arbeitnehmer Kurzarbeit anzuordnen.

➤ **Besteht eine Meldepflicht, wenn ich erfahre, dass einer meiner Mitarbeiter tatsächlich an Corona erkrankt ist?**

Eine solche Infektion ist aufgrund der extrem hohen Ansteckungsgefahr beim Gesundheitsamt meldepflichtig. Vom Arbeitgeber sind geeignete Schutzmaßnahmen für die anderen Arbeitnehmer zu treffen. Unter Umständen schließt das Gesundheitsamt den Betrieb vorübergehend. Die betroffenen Arbeitnehmer haben dann Anspruch auf Lohnfortzahlung gegen den Arbeitgeber (siehe oben).

➤ **Muss ich als Arbeitgeber aus meiner Fürsorgeverpflichtung von mir aus Maßnahmen zum Schutz meiner Mitarbeiter ergreifen?**

Ja, es sind geeignete Schutzmaßnahmen zu treffen. Hierzu zählen insbesondere die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln an geeigneten Standorten (am Eingang zum Betrieb und auf den Toiletten) sowie Hinweise zur Einhaltung von Hygienestandards.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.

Petra Jantzen

Dr. Markus Beckers