

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen und Kurzarbeit in der Corona-Krise

Im Zeichen der Corona-Krise stellen sich viele Unternehmen Fragen - auch arbeitsrechtlicher Art. Wir beantworten im Folgenden die wichtigsten.

1. Darf ein Mitarbeiter aus Sorge, sich im Betrieb anzustecken, der Arbeit fern bleiben?

Nein!

Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers ,bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie Corona-Covid 19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr reicht dafür nicht aus. Bleibt der Arbeitnehmer aus eigener subjektiver Sorge zu Hause, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Lohn weiterzuzahlen.

Lässt es sich betrieblich einrichten, empfiehlt sich in einem solchen Fall natürlich eine einvernehmliche Übereinkunft, die schriftlich festgehalten werden sollte. Diese kann z.B. Vereinbarungen zum Abbau von Überstunden oder eine spezielle Urlaubsregelung enthalten.

2. Kann der Arbeitgeber einen Mitarbeiter aufgrund konkreter Infektionsgefahr freistellen und dabei die Lohnfortzahlung aussetzen?

Stellt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen einer **konkreten** Infektionsgefahr frei - hierzu genügt, dass der Arbeitnehmer sich in einer gefährdeten Region oder an Orten mit deutlich erhöhtem Ansteckungsrisiko aufgehalten hat - entfällt die Entlohnungspflicht für diesen Zeitraum nicht ohne weiteres. So ist es in § 616 BGB geregelt.

Dort ist die vorübergehende (max. 6 Wochen) Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers aufgeführt für von keiner Seite verschuldete Arbeitshindernisse

des Arbeitnehmers. Ein bekanntes Beispiel hierfür ist die Abwesenheit eines Mitarbeiters aufgrund des Begräbnisses eines nahen Familienangehörigen.

Abweichend hiervon wird aber in den schriftlichen Musterarbeitsverträgen des DTV der § 616 BGB ausdrücklich abbedungen, d.h. dass diese Gesetzesvorschrift nicht gilt.

3. Muss Entgelt gezahlt werden, wenn ein Mitarbeiter am Coronavirus erkrankt ist?

Ist ein Arbeitnehmer wegen einer Coronaviruserkrankung arbeitsunfähig, gilt normales Entgeltfortzahlungsrecht im Krankheitsfall (max. 6 Wochen).

4. Darf der Arbeitgeber einen Mitarbeiter ohne Entgeltfortzahlung nach Hause schicken, wenn er aus einem stark betroffenen Urlaubsgebiet zurückkommt, das nicht als offizielles Risikogebiet gilt?

Schickt ein Arbeitgeber ohne konkrete Infektionsgefahr einen Arbeitnehmer nach Hause (z.B. weil er zwar aus Italien vom Urlaub zurückkehrt aber nicht aus einem ausdrücklich von den Behörden oder dem RKI erklärten Risikogebiet) liegt dies im Risiko des Arbeitgebers und insoweit trägt er die Entgeltgefahr. Daran dürfte sich auch nichts ändern, dass der § 616 BGB in den DTV-Standardverträgen ausgeschlossen ist .

5. Was ist, wenn der Betrieb wegen einer Vielzahl von Erkrankungen nicht aufrecht erhalten werden kann?

Sollte der Betrieb eines Unternehmens wegen der (Virus-)Erkrankung einer großen Zahl von Mitarbeitern nicht mehr voll aufrechterhalten werden können, trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko.

Das Entgelt muss an die erkrankten Mitarbeiter weiterhin gezahlt werden.

Für diejenigen Arbeitnehmer, die nicht arbeitsunfähig sind „trägt der Arbeitgeber zwar grundsätzlich auch das Entgeltisiko nach § 616 BGB - **jedoch, dann nicht, wenn § 616 BGB vertraglich ausgeschlossen wurde (vgl 4.)**.

Sonderregeln des Infektionsschutzgesetzes:

In vielen Fällen, in denen § 616 BGB im DTV-Standardvertrag ausgeschlossen wurde, , der Arbeitgeber also kein Lohnzahlungsrisiko trägt, besteht ein öffentlich-rechtlicher Entschädigungsanspruch.

Personen, die als Ansteckungsverdächtige oder Krankheitsverdächtige **auf Anforderung** des Gesundheitsamtes isoliert werden (Quarantäne) und deshalb einen Verdienstausfall erleiden ,erhalten in Höhe des Verdienstausfalls eine Entschädigung **vom Arbeitgeber** bis maximal 6 Wochen.

Die Höhe entspricht dem Krankengeld. Nach aktueller Rechtslage müssen Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge leisten. Die Kosten, sollen aber jetzt in der Corona –Krise von der Bundesagentur übernommen werden. Der Arbeitgeber erhält vom zuständigen Gesundheitsamt eine Rückerstattung. Die **Antragsfrist beträgt nur 3 Monate** seit dem Entstehen des Anspruchs des Arbeitnehmers auf Lohnzahlung. Daher empfiehlt es sich, die Rückerstattung monatlich zu beantragen. Zudem kann der Arbeitgeber von der zuständigen Behörde einen **Vorschuss** beantragen.

Nach 6 Wochen wäre Krankengeld über die Krankenkasse einschlägig. Für nachgewiesenen Virus-Erkrankte, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erhalten, also arbeitsunfähig sind, gibt es keinen Erstattungsanspruch von den Gesundheitsämtern.

Demgegenüber gilt der Erstattungsanspruch auch für Selbständige (wie z.B. selbständige Handelsvertreter).

Wenn der Betrieb nicht komplett eingestellt wird:

Anordnung von Überstunden mit der Folge von bis zu 10 Stunden werktätlich ist mit der gesunden Belegschaft ohne Antragstellung beim Gewerbeaufsichtsamt möglich. Ein bestehender Betriebsrat ist einzuschalten.

Ein Ausgleich von Überstunden, also Verringerung des Überhangs an Überstunden ist ebenfalls denkbar.

In den Musterarbeitsverträgen des DTV ist geregelt, dass bei Auftragsrückgang oder Produktionsminderung eines Unternehmens sowohl die Arbeitszeit als auch das entsprechende Entgelt auf bis zu 20 % gekürzt werden kann. Diese Regelung entspricht einer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Die Anordnung von **Kurzarbeit** und Antrag von Kurzarbeit bei der Arbeitsagentur ist möglich (in den Musterarbeitsverträgen geregelt)

Die Bundesregierung beabsichtigt am 11.03.2020 eine Verordnungsermächtigung zu beschließen, mit der für den Antrag und den Bezug von **Kurzarbeitergeld** Erleichterungen für die betroffenen Betriebe vorgesehen sind wie etwa:

- Befreiung der Arbeitgeber von den Sozialversicherungsbeiträgen bei Kurzarbeit
- Beseitigung von bürokratischen Hürden für die Antragstellung
- Schon ab 10 % ausgefallener Arbeitszeit in der Krise soll Kurzarbeitergeld gewährt werden
- Auch Leiharbeiter kommen in den zu berücksichtigenden Kreis für das Kurzarbeitergeld

Weitere geplante Unterstützungen der Bundesregierung wie Liquiditätshilfen ,Bürgschaften und Steuerstundungen werden derzeit diskutiert.