

23.03.2020 - KNPP PartGmbH Knigge Nourney Vlger Bhm Rechts- und Patentanwlte Wirtschaftsmediation PartGmbH

## Corona: Aktuelle Auswirkungen und Fragen zum Arbeitsrecht

Hiermit möchten wir Sie über aktuelle Fragen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Arbeitsrecht informieren.

[Mit der maskulinen Form sind aus Vereinfachungsgründen nachfolgend sowohl die feminine, die diverse als auch die maskuline grammatikalische Form gemeint.]

Gefragt sind ausbalancierte Lösungen zwischen Mitarbeiterbindung, Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs und Wirtschaftlichkeit, um den Bestand des Unternehmens sicherzustellen.

### Checkliste Arbeitsverträge:

- **Fehlende Kinderbetreuung kein Grund für Arbeitsbefreiung:**

Auch wenn Schulen und Kindergärten geschlossen sind, besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlte oder unbezahlte Arbeitsbefreiung. Somit reicht auch eine einfache „Abmeldung“ des Arbeitnehmers nicht aus. Natürlich liegt es an den Beteiligten, hier eine einvernehmliche Regelung zu finden. Möglich sind z.B. kurzfristiger Urlaub, Überstundenabbau oder eine unbezahlte Freistellung. Auch eine „Nacharbeit“ kann vereinbart werden.

Die Bundesregierung arbeitet derzeit an einer Regelung, wie Unternehmen und Eltern geholfen werden kann. Wir informieren Sie unter [www.knpp.de/corona-anwalt/](http://www.knpp.de/corona-anwalt/) über die aktuelle Entwicklung.

Bei einer kurzfristigen Verhinderung, weil beispielsweise die Tagesbetreuung erkrankt ist und kein anderweitiger Ersatz organisiert werden kann gilt: Ein kurzfristiges Fernbleiben ist kein Grund für eine Abmahnung. Allerdings nur dann, wenn Ihr Arbeitnehmer sich ernsthaft und rechtzeitig um einen Ersatz gekümmert hat (vgl. § 616 BGB). Nur in diesem Fall hat er auch einen Anspruch auf Entgeltzahlung. Ansonsten wird das Entgelt entsprechend gekürzt. Wichtig ist, dass diese Regelung nur für eine „nicht erhebliche Zeit“ gilt. Unerheblich sind über das Jahr gesehen in etwa 5 Tage. Der Arbeitnehmer muss sich also sofort um Ersatz kümmern und muss auch sein erfolgloses Bemühen beweisen.

- **Krankheit eines Kindes:**

Ist ein Kind des Arbeitnehmers erkrankt, haben Eltern einen gesetzlichen Anspruch auf Pflegezeit. Dies ist im Fünften Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) geregelt. Jeder Arbeitnehmer kann sich pro

Kalenderjahr und Kind bis zu zehn Arbeitstage freistellen lassen. Natürlich unbezahlt. Diesen Anspruch hat jedes Elternteil, zusammen also 20 Tage. Um Allerziehende nicht zu benachteiligen, stehen diesen 20 Tage zu. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Eltern jedoch maximal nur 5 Tage „am Stück“ von der Arbeit fernbleiben.

- **Homeoffice/Telearbeit:**

Nicht für alle, aber für viele ist das eine gute Alternative. Einen Rechtsanspruch für Arbeitnehmer gibt es nicht. Andererseits kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer in der Regel nicht zwingen, von zu Hause aus zu arbeiten. Wie immer kommt es auf den Einzelfall und Regelungen im Arbeitsvertrag an, ob beispielsweise eine konkrete Betriebsstätte vereinbart ist.

- **Verhalten bei Corona-Infektion im Unternehmen:**

Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht gegenüber Ihren Arbeitnehmern. Im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht müssen sie Risiken minimieren, ihre Arbeitnehmer aufklären und das Infektionsrisiko so gering wie möglich halten. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob bei Auftreten einer Corona-Infektion die Betriebsstätte zu schließen ist. Eine gute Übersicht liefert die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung unter <https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/Merkblatt-Verhaltensempfehlungen-Coronavirus.pdf>

- **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:**

Sofern keine behördliche Anordnung vorliegt, gelten die üblichen Regelungen.

- **Entgeltfortzahlung bei behördlich angeordneter Betriebsschließung:**

Wird der Betrieb (z.B. Gaststätte oder Geschäft) behördlich geschlossen, stellt dies keinen Kündigungsgrund dar. Es besteht dann jedoch ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses (vgl. § 96 SGB III). Auch hier ist, sofern sich arbeits- oder tarifvertraglich nichts anderes ergibt, die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Da ansonsten Kündigung droht und während des Bezugs von Kurzarbeitergeld Kündigungsschutz besteht, stimmen Arbeitnehmer in der Regel zu.

- **Entgeltfortzahlung bei angeordneter Quarantäne:**

Hier muss zunächst der Arbeitgeber dem betroffenen Mitarbeiter 6 Wochen den Lohn weiterzahlen. Für den Arbeitgeber greift dann § 56 Infektionsschutzgesetz. Sie können damit die gezahlten Beträge von der Behörde zurückfordern. Ab der 7. Woche erhält der Arbeitnehmer dann Krankengeld von der Krankenkasse.

- **Kurzarbeit:**

Beachten Sie: Sofern tarifvertraglich oder im Einzelfall durch eine Vorratsklausel im Arbeitsvertrag nichts geregelt ist, sollte entweder mit dem Betriebsrat – sofern bestehend – eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, andernfalls ist zwingend die Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers erforderlich. Aufgrund des Andrangs dürfte auf Seiten der Arbeitsagentur derzeit mit einer längeren Bearbeitungszeit zu rechnen sein – dies gilt auch, obwohl der Gesetzgeber schnell gehandelt und kurzfristig Sonderregelungen geschaffen hat (Stand 18.03.2020):

- Mindestens 10% der Beschäftigten haben einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10% im jeweiligen Kalendermonat.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden soll verzichtet werden.
- Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt 60% bzw. 67% des Nettolohns und erstattet die

Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung vollständig.

- Leiharbeitnehmer sollen ebenfalls einen Anspruch erhalten.

- Kurzarbeitergeld kann auch online beantragt werden unter

<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>.

Antragstellung: Zunächst unverzügliche (jedenfalls noch im betreffenden Monat) Anzeige über Arbeitsausfall (aufgrund von wirtschaftlichen Gründen oder unabwendbarem Ereignis, unvermeidbar und vorübergehend, Nachweis durch Glaubhaftmachung) und voraussichtliche Dauer, danach Leistungsantrag auf Gewährung von Kurzarbeitergeld.

- **Einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages:**

Natürlich besteht die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag hinsichtlich Arbeitszeit und Gehalt einvernehmlich zu ändern. So kann, die Zustimmung des Arbeitnehmers vorausgesetzt, eine starke Reduzierung der Wochenstunden oder sogar eine Freistellung mit erheblicher Reduzierung des Gehalts vereinbart werden. Diese einvernehmliche Änderung kann auch für einen gewissen Zeitraum vereinbart werden. Einzelheiten sollten im Vorfeld rechtlich geprüft werden.

- **Kündigung:**

Auch wenn es schwerfällt, kann dies eine Option sein, um den Bestand des Unternehmens zu sichern. Arbeitgeber müssen auf die für den Arbeitnehmer geltenden vertraglichen oder gesetzlichen (grundsätzlich, wenn das Arbeitsverhältnis zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende des Kalendermonats. Bei fünf Jahren verlängert sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate zum Monatsende, usw. – vgl. die Fristen § 622 BGB: [https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_622.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_622.html)) Kündigungsfristen achten. Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Dies ist gerade in Zeiten von Homeoffice/Telearbeit und E-Mail-Kommunikation wichtig.

- **Änderungskündigung:**

Dies ist eine Kündigung verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis unter geänderten Bedingungen (z.B. geringeres Gehalt, Umfang usw.) fortzuführen. Diese kann interessant sein, um Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden.

- **Kündigung mit gleichzeitigem Angebot einer späteren Weiterbeschäftigung, sofern sich Situation verändert:**

Hier spricht man von einem suspensiv bedingten Arbeitsvertrag (aufschiebende Bedingung). Er soll erst in Kraft treten bei Eintritt eines zukünftigen, ungewissen Ereignisses (z.B. Aufhebung der Ladenschließung, Verbesserung der wirtschaftlichen Situation usw.). Dies ist möglich und auch von der Rechtsprechung unter bestimmten Voraussetzungen anerkannt. Dies kann in der jetzigen Situation ein kreativer Weg sein. Jedoch kommt es hier auf die konkrete Vertragsgestaltung an.

- **Kündigungsschutz:**

Auch in Ausnahmesituationen wie derzeit findet das Kündigungsschutzgesetz mit seinen hohen Kündigungsanforderungen Anwendung, vgl. § 23 KSchG. Bitte beachten Sie, dass es grundsätzlich in Betrieben mit mehr als 10 vollzeitäquivalenten Arbeitnehmern gilt, wobei die genaue Berechnung im Einzelnen ggf. rechtlicher Beratung bedarf.