

LEGAL-NEWSLETTER

Corona - Krise // Arbeitsrechtliche Hilfestellungen in Zeiten Coronavirus - Convid-19

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir haben schwere Zeiten vor uns. Dies ist uns seit dieser Woche klargeworden und die Nachrichten von eben sind schon wieder zwischenzeitlich veraltet, da sich die Schlagzeilen von Minute zu Minute überschlagen. Wir werden daher nur gemeinsam durch diese schweren Zeiten gehen können und dies bedarf einer starken Solidarität. Auch in der arbeitsrechtlichen Welt wird sich einiges verändern und nichts mehr so sein, wie es einmal war. Die Wirtschaftsexperten sprechen jetzt schon von einer Rezession von unbekanntem Ausmaß. In den nachfolgenden Zeilen werde ich auf die häufigsten Fragen von dieser Woche eingehen und diese beantworten, so dass Sie für die nächsten Tage/Wochen gut vorbereitet sind, um die notwendigen Schritte einzuleiten.

1. Anspruch auf Home-Office vor Angst der Ansteckung?

Arbeitnehmer haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Home-Office, wenn es nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist. Soweit keine vertragliche Regelung vorliegt, kann der Arbeitnehmer vor der Angst der Ansteckungsgefahr mit dem Coronavirus nicht zu Hause bleiben.

Anmerkung: Aufgrund der Corona-Krise wird das Home-Office zukünftig en vogue und nun endlich das lang ersehnte Gesetz zum „Home-

Office“ mit hoher Wahrscheinlichkeit wahr werden.

2. Beantragung von Kurzarbeitergeld „KUG“ während der Corona-Krise

Mit den erleichterten Voraussetzungen zum Kurzarbeitergeld soll gewährleistet werden, dass durch die Corona-Krise möglichst kein Unternehmen in Deutschland in die Insolvenz gerät und dadurch ein Arbeitsplatzverlust vermieden wird. Deshalb werden in das Sozialgesetzbuch SGB III befristet bis zum Jahre 2021 geltende Verordnungsermächtigungen eingeführt, mit denen die Bundesregierung die

Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld absenken und die Leistungen wie folgt erweitern kann.

- Es reicht, wenn 10 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes von Arbeitsausfall betroffen sind, damit ein Unternehmen Kurzarbeit beantragen kann. Bisher musste mindestens ein Drittel der Beschäftigten betroffen sein.
- Sozialversicherungsbeiträge werden bei Kurzarbeit von der Bundesagentur für Arbeit vollständig erstattet.
- Kurzarbeitergeld ist auch für Beschäftigte in Zeitarbeit möglich.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Ggf. müssen vor Inanspruchnahme des „KUG“ bestehende Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr und Überstunden abgebaut.

Die in Aussicht genommenen Verordnungen sollen zunächst bis Ende 2020 befristet werden und werden rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft treten und auch rückwirkend ausgezahlt. Wichtig ist, dass die Unternehmen die Kurzarbeit im Bedarfsfall bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen [Anzeige über Arbeitsausfall](#).

Bei der Anzeige über Arbeitsausfall muss das **Einverständnis der Mitarbeiter** eingeholt werden, in Betrieben mit Betriebsrat muss mit diesem eine Betriebsvereinbarung hierzu abgeschlossen werden (welche das Einverständnis des einzelnen Mitarbeiters ersetzt).

Das kann auch online erfolgen. Dazu muss man sich auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit (BA) registrieren [Anmeldung Arbeitsagentur](#).

[Allgemeine Informationen der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld während der Corona Krise.](#)

3. Mein Arbeitskollege hat Corona?

Es liegt in den Händen der zuständigen Aufsichtsbehörden, das sind in diesem Fall die Gesundheitsämter der Länder, über die weiteren notwendigen Schritte zu entscheiden. Jeder Corona-Fall muss den Behörden nach dem Infektionsschutzgesetz gemeldet werden und sie leiten die weiteren Untersuchungen und Maßnahmen – auch in den Betrieben der Infizierten – ein. Zunächst sollte mit dem Betriebsrat oder dem Arbeitgeber gesprochen werden. Natürlich kann auch der Arbeitgeber im rechtlich zulässigen Rahmen Maßnahmen ergreifen.

4. Kann der Arbeitgeber den Betrieb schließen und für die gesamte Belegschaft Urlaub anordnen?

Nein, der Arbeitgeber kann auf Grund einer zwangsweisen Betriebsschließung nicht verlangen, dass Mitarbeiter während der Schließung Urlaub nehmen.

5. Was gilt für Betriebsratssitzungen während der Corona-Krise?

Umlaufverfahren sind bei Betriebsratssitzungen des Betriebsrats (BR) nicht zulässig, denn § 33 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verlangt die Anwesenheit der BR-Mitglieder.

Eine fernmündliche Abstimmung ist ebenfalls nicht zulässig.

Wenn es nur um Vorbesprechungen oder Beratungen ohne Beschlussfassungen geht, können Videokonferenzen durchgeführt werden. Beschlussfassungen innerhalb von Videokonferenzen sind jedoch höchst problematisch und laufen Gefahr nichtig zu sein.

Die Anwesenheit der Hälfte der BR-Mitglieder reicht für die Beschlussfähigkeit aus, § 33 BetrVG. Wenn also wenigstens so viele vor Ort

zusammenfinden können (z. B. aus einem Standort), dann könnte man noch eine Beschlussfähigkeit gewährleisten. Ggf. können Themen auch vorher per Telefonkonferenz vorbesprochen werden.

Betriebsratssitzungen können ggf. auch außerhalb des Betriebs durchgeführt werden, um eine Beteiligung von anderen Standorten zu ermöglichen, wenn es nur um den Zutritt geht.

Nur in Eilfällen kann man auch an Videokonferenzen denken: Das hat aber auch ggf. rechtliche Konsequenzen. Rechtlich ist das ein Graubereich. Ich rate von Videokonferenzen ab.

6. Was gilt für Minijobber während der Corona-Krise?

Auch Minijobber und Minijobberinnen genießen grundsätzlich dieselben Rechte wie alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie haben also z.B. Recht auf Schutz vor Kündigung und – falls ihr Betrieb schließt – das Recht auf Lohnersatz nach den für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Regeln. **Nur unter die Regelungen zur Kurzarbeitsgeld fallen die Minijobber nicht, da Kurzarbeitergeld für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte vorgesehen ist.**

7. Muss ich meinen Betriebsrat mit ins Boot holen?

Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat so ist dieser zu beteiligen. Diese Beteiligungsrechte gelten dann, wenn Hygieneanweisungen seitens des Arbeitgebers angeordnet werden, die in aller Regel Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb berühren, und damit nach § 87 Nr.1 und Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind.

Der Betriebsrat ist daher zu empfehlen, sehr schnell gemeinsam mit dem Arbeitsschutzausschuss nach § 11

Arbeits-sicherheitsgesetz (ASiG) die Gefährdungslage im Betrieb zu beraten. Die gemeinsame Sitzung sollte dazu genutzt werden, um die Reihenfolge und Arbeitsteilung zu Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung, Betriebsanweisung, genereller Information und möglichen Maßnahmen (persönliche Schutzausrüstungen) zügig in Gang zu setzen.

Insbesondere sind aber auch die Mitbestimmungsrechte aus §§ 99, 100, 101 und 102 BetrVG vom Arbeitgeber weiterhin zu berücksichtigen.

8. Stundung der Sozialversicherungsbeiträgen

Die Möglichkeit einer Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen ist in § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB IV geregelt.

Danach dürfen Ansprüche auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag dann gestundet werden, wenn die sofortige Einziehung mit erheblichen Härten für das Unternehmen verbunden wäre und der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird. Eine erhebliche Härte für das Unternehmen ist gegeben, wenn es sich aufgrund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder im Falle der sofortigen Einziehung der fälligen Sozialversicherungsabgaben in diese geraten würde. Eine Stundung darf allerdings nicht gewährt werden, wenn eine Gefährdung des Anspruches eintreten würde. Das ist der Fall, wenn die Zahlungsschwierigkeiten nicht nur vorübergehend sind oder eine Überschuldung in absehbarer Zeit offensichtlich nicht abgebaut werden kann. Die Stundung setzt einen entsprechenden Antrag des Unternehmens voraus, wobei das Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen zu belegen ist. Über den Stundungsantrag entscheidet die Krankenkasse als zuständige Einzugsstelle nach pflichtgemäßem Ermessen.

9. Schließung von Kita und Schulen und trotzdem noch Lohn?

Aufgrund der flächendeckenden Schließung von Kindertagesstätten und Schulen stehen Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland vor einem akuten Betreuungsproblem. Die bisherigen rechtlichen Lösungswege sind auf ein derart flächendeckendes Ereignis nicht ausgerichtet. Notwendige politische Lösungen werden derweilen diskutiert und hoffentlich zügig auf den Weg gebracht.

Beschäftigte sind grundsätzlich verpflichtet, Anstrengungen zu unternehmen, um das Kind anderweitig betreuen zu lassen. Dies ist aber in der augenblicklichen Situation, aufgrund der Aufforderung seitens der Gesundheitsexperten und politisch Verantwortlichen, soziale Kontakte auf das Mindestmaß zu reduzieren und auf die Unterstützung etwa der Großeltern zu verzichten noch schwieriger, als es ohnehin oft der Fall ist. Hier sollten Sie schnellstmöglich ein Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber suchen und gemeinsam überlegen, ob etwa Arbeit von zu Hause aus in Frage kommen kann.

Grundsätzlich haben Beschäftigte - jedenfalls bei kleineren Kindern - die aufgrund einer Kita- oder Schulschließung ihr Kind nicht anderweitig unterbringen können, die Möglichkeit, sich auf eine unverschuldete persönliche Verhinderung im Sinne von § 616 BGB zu berufen. Dies löst dann für einen kürzeren Zeitraum (einige Tage) einen Anspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin auf bezahlte Freistellung aus. Allerdings kann dieser Anspruch durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden. Hier sind daher zwingend und eilig ergänzende gesetzliche Regelungen erforderlich, um für die Beschäftigten auch längerfristig Einkommenssicherheit zu schaffen. Nach Ankündigung der Bundesregierung wird derzeit auf Hochtouren an gesetzlichen Lösungen gearbeitet.

Erkrankt das Kind, gelten die allgemeinen Regeln gemäß § 45 SGB V: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dann das Recht, entsprechend der einschlägigen sozialrechtlichen Regelungen eine Freistellung aufgrund der Erkrankung des Kindes in Anspruch zu nehmen. Gesetzlich vorgesehen sind insoweit bis zu zehn Tage pro Kind und Elternteil, bei Alleinerziehenden also 20 Tage.

Darüber hinaus sollten die Arbeitsvertragsparteien gemeinsam regeln, wie die Freistellung erfolgen soll, z.B.:

- Überstundenabbau
- Aufbau von Minusstunden bis zu einer bestimmten Grenze, wenn ein Arbeitszeitkonto besteht. Hierbei bitte aktive Betriebsvereinbarungen beachten.
- Urlaubsabbau
- Unbezahlte Freistellung
- Regelungen nach § 616 BGB

10. Entgeltfortzahlung im Falle der Corona Erkrankung

Wenn bei Ihnen der Verdacht auf eine Corona-Infektion besteht, werden Sie sogar mit ziemlicher Sicherheit krangeschrieben und haben damit den Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 EFZG für die Dauer von sechs (6) Wochen.

Sollte aber eine Quarantäne (ohne Krankheitsbefund beim Arbeitnehmer) durch die Gesundheitsbehörde verhängt werden i.S.d. § 30 IfSG, ist in diesem Fall nach § 616 Abs 1 Satz 1 BGB i.V.m. § 30 IfSG die Vergütung vom Arbeitgeber zu zahlen. Der Arbeitgeber erhält dann einen Entschädigungsanspruch gem. § 56 IfSG. Erkrankt ist der unter Quarantäne stehende Arbeitnehmer nicht, so dass deshalb kein Anspruch aus Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestehen kann.

Kontaktaufnahme:

Zu allen vorgenannten Rechtsfragen kann ich Sie gerne schnell unterstützen und die erforderlichen Maßnahmen ergreifen. Im Weiteren bin ich Ihnen behilflich bei Behördengängen und bei der Stellung von Anträgen zur Kurzarbeit „KUG“, sowie bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen, Nachträgen von Arbeitsverträgen usw.

Kontaktieren Sie mich einfach und lassen Sie keine wertvolle Zeit verstreichen. Ich arbeite auch eng zusammen mit dem RKW-Hessen, der WI-Bank und dem Bundesverband BVMW, sodass ich Ihnen dadurch schnell einen Kontakt herstellen kann. Im Weiteren steht die RMT Rhein-Main-Tax Steuerberatungsgesellschaft mbH mir in betriebswirtschaftlichen und steuerrechtlich Fragen zur Seite.

Ich werde Sie über die aktuellen Geschehnisse auf dem Laufenden halten.

Bleiben Sie gesund!

Ihr Markus Krebs



Hinweise:

Dieses Dokument dient ausschließlich zu allgemeinen Informationszwecken und berücksichtigt nicht die besonderen Umstände des Empfängers. Diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar.

Impressum:



Inhaber Markus Krebs
Rödelheimer Bahnweg 23 • 60489 Frankfurt am Main
T 069 78 99 59 38
F 069 78 99 59 37
info@lawyer-krebs.legal
www.lawyer-krebs.legal

Redaktion: Rechtsanwalt Markus Krebs