

## **Corona Leitfaden Arbeitsrecht**

### **1. Home-Office / mobiles Arbeiten**

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber gemäß § 106 Gewerbeordnung im Rahmen seines Direktionsrechts den Arbeitsort bestimmen, sofern vertraglich nichts anderes geregelt ist. Vor diesem Hintergrund besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf ein mobiles Arbeiten im Home-Office, sofern keine betrieblichen bzw. tariflichen Regelungen etwas anderes bestimmen.

Aufgrund der hohen Anforderungen an einen Home-Office Arbeitsplatz, insbesondere in datenschutzrechtlicher Hinsicht, besteht auch umgekehrt kein einseitiges Weisungsrecht des Arbeitgebers einen Arbeitnehmer ins Home-Office zu schicken. Demzufolge hängt das mobile Arbeiten von dem gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ab. Die Kosten für die Einrichtung des Home-Office Arbeitsplatzes trägt der Arbeitgeber.

### **2. Freistellung / Fernbleiben von der Arbeit**

Sofern keine Weisungen des Arbeitgebers vorliegen, sind Arbeitnehmer nicht berechtigt dem Arbeitsplatz aus Angst vor Ansteckung fernzubleiben. In diesem Falle verliert ein Arbeitnehmer gemäß § 326 Abs. 1 BGB seinen Vergütungsanspruch und begeht darüber hinaus möglicherweise noch eine Pflichtverletzung, sofern er der Arbeit unentschuldigt fernbleibt. Der Arbeitnehmer behält seinen Entgeltfortzahlungsanspruch nur bei einer Freistellung durch den Arbeitgeber.

Liegt diese nicht vor, bzw. keine Zustimmung zum mobilen Arbeiten, ist der Arbeitnehmer verpflichtet seiner Arbeit auch vor Ort beim Arbeitgeber nachzukommen. Gegebenenfalls besteht die Möglichkeit Urlaub einzureichen.

Es besteht auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer lediglich mittelbar wegen Corona seiner Erwerbstätigkeit nicht nachgehen kann. Dies insbesondere dann, wenn der Kindergarten oder die Schule aufgrund der aktuellen Lage vorübergehend geschlossen ist. Die Eltern des entsprechenden Kindes müssen die Betreuung selbst organisieren und haben keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie wegen der Betreuung ihres Kindes zuhause bleiben müssen.

Auch im Sinne des § 616 Satz 1 BGB ist eine Gehaltszahlung nicht begründet, da die Schließung der Schulen bzw. Kinderhäuser- und Kindertagesstätten über eine verhältnismäßig erhebliche Zeit (länger als zehn Tage) angeordnet wurde. Somit greifen die Vorschriften des § 616 BGB nicht, da es sich hier nicht um eine vorübergehende Verhinderung handelt.

Darüber hinaus ist diese Vorschrift des § 616 BGB in vielen Arbeitsverträgen abbedungen und somit wirksam ausgeschlossen.

Zusammenfassend bleibt damit festzuhalten, dass die Betreuung von schulpflichtigen Kindern bzw. Kindergarten- oder Krippenkindern kein Grund für eine Entgeltfortzahlung ist, aufgrund der angeordneten, nicht nur vorübergehenden Schließung der entsprechenden Institutionen.

### **3. Wirtschaftsrisiko**

Der Arbeitgeber ist zur Vergütung verpflichtet, sofern durch die Corona-Krise ein entsprechender Auftrags- oder sonstiger Liefermangel dafür sorgt, dass die entsprechenden Umsätze bzw. Einnahmen des Unternehmens reduziert werden. Somit trägt der Arbeitgeber das sogenannte Wirtschaftsrisiko. Bei erheblichen Einnahmeverlusten besteht die Möglichkeit des Antrages von Kurzarbeit.

### **4. Erkrankung am Corona Virus / Quarantäne**

Ist ein Arbeitnehmer am Corona-Virus erkrankt, hat er gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) wie jeder Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Erkrankungen für die Dauer von sechs Wochen. Teilweise sind diese Fristen arbeits- oder tarifvertraglich länger.

Ist gegen den erkrankten Arbeitnehmer zugleich im Sinne des § 31 Satz 2 des Infektionsschutzgesetzes (IFSG) ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet worden, kann der Arbeitgeber den Verdienstausfall für die Dauer von sechs Wochen als Entschädigung vom Staat auf Antrag bei der zuständigen Behörde zurückfordern. Der Arbeitgeber tritt hier dann lediglich in Vorleistung und ist somit die Auszahlungsstelle für den Staat. Dies gilt auch bei Verdacht einer Infektion mit dem Corona-Virus.

Im Falle der Quarantäne gelten ebenfalls die entsprechenden Regelungen. Gemäß § 30 IFSG sind diese Fälle gleich zu behandeln. Demzufolge erhält der Arbeitnehmer in Quarantäne seine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, der sich diese wieder auf Antrag vom Staat erstatten lassen kann.

## 5. Fürsorgepflichten

Im Rahmen der Corona Pandemie treffen jeden Arbeitgeber arbeitsrechtliche Schutzpflichten, insbesondere die Pflicht zum Schutz der Gesundheit seiner Arbeitnehmer. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf praktische Maßnahmen wie zum Beispiel das verstärkte Hinwirken auf die Einhaltung von Hygienestandards und die Bereitstellung von Desinfektionsmittel an geeigneten Standorten (Eingang, Toiletten etc.).

Auch hat der Arbeitgeber selbst initiierte Präventivmaßnahmen seiner Arbeitnehmer dann zu dulden, wenn eine entsprechende Interessenabwägung gemäß § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB ergibt, dass die Gesundheitsinteressen des Arbeitnehmers überwiegen. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen wie zum Beispiel Mundschutz zu dulden hat, bei regelmäßigem Kontakt mit potenziell infizierten Personen wie zum Beispiel im Kassenbereich eines Supermarktes.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber grundsätzlich die Pflicht, bei konkretem Verdacht der Infektion mit dem Corona-Virus, Personen von der Arbeit freizustellen. Dies kann schon der Fall sein, wenn bestimmte Arbeitnehmer sich in Risikogebieten aufgehalten haben oder entsprechende Krankheitssymptome aufzeigen, wie zum Beispiel Husten, Fieber, Schnupfen etc. Demzufolge können Arbeitgeber, aus sachlichen Gründen, auch ohne vertragliche Vereinbarung, im Rahmen einer konkreten Gefährdung der Arbeitgeberinteressen zumindest kurzfristig freistellen. Hat der Arbeitgeber sogar konkret Kenntnis von der Erkrankung, **muss er** den Mitarbeiter umgehend nach Hause schicken.

Kehren Arbeitnehmer aus Risikogebieten wie China, Italien, Iran usw. in das Unternehmen zurück, ist der Arbeitgeber, trotz der besonderen datenschutzrechtlichen Pflichten, zur Preisgabe personenbezogener Daten der Arbeitnehmer verpflichtet, insbesondere trifft ihn die Pflicht, die anderen Arbeitnehmer darüber zu informieren (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG und § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG im Krankheits- oder Verdachtsfall).

## 6. Können Arbeitgeber aufgrund von Corona Kurzarbeit anzeigen und Kurzarbeitergeld beantragen?

Infolge des durch den Corona-Virus verbundenen Arbeitsausfalls liegt in der Regel ein „unabwendbares Ereignis“ bzw. ein Arbeitsausfall, der auf wirtschaftliche Gründe im Sinne des § 96 Abs. 1 Nummer 1 SGB III beruht, vor und kann daher zur Gewährung von Kurzarbeitergeld führen.

Arbeitsrechtlich setzt Kurzarbeit voraus, dass entweder eine entsprechende Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag enthalten ist, Kurzarbeit durch Tarifvertrag ermöglicht wird oder eine entsprechende Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit mit dem Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nummer 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) abgeschlossen wurde.

Ansonsten muss ein kurzer Nachtrag mit der entsprechenden Zustimmung des Arbeitnehmers abgeschlossen werden. Sonst ist ein Antrag auf Kurzarbeitergeld nicht möglich. Wir empfehlen folgende Formulierung:

### ***„Kurzarbeit Zustimmungserklärung***

*Sehr geehrte Mitarbeiterinnen, sehr geehrte Mitarbeiter,*

*aufgrund der aktuellen Covid 19 Situation ist zu befürchten, dass erhebliche wirtschaftliche Beeinträchtigungen unseres Betriebes erfolgen werden. Wir beabsichtigen daher zumindest in der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 Kurzarbeit einzuführen. Da zum jetzigen Zeitpunkt nicht absehbar ist, wie weit der Umfang der Kurzarbeit erforderlich wird, kann diese bis hin „Null“ reichen, wenn ein Arbeiten in unserem Betriebsstandort nicht mehr möglich sein wird. Vor diesem Hintergrund bitten wir Sie, Ihr Einverständnis zur Durchführung und zum Umfang der Kurzarbeit durch Unterzeichnung dieses Schreibens schriftlich zu erklären.*

*Mit freundlichen Grüßen*

*Ich bin einverstanden:*

---

*Ort, Datum, Unterschrift Arbeitnehmer“*

Weiterhin müssen mindestens 10 Prozent – statt wie bisher ein Drittel – der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein, damit das Unternehmen Kurzarbeitergeld beantragen kann.

## **7. Höhe des Kurzarbeitergeldes**

Arbeitnehmer erhalten 60 % der Nettoentgeltdifferenz bzw. bei einem höheren Leistungssatz nach den Vorschriften über das Arbeitslosengeld 67 % (zum Beispiel bei unterhaltspflichtigen Kindern). Der Arbeitgeber wird nicht vollständig entlastet, da er weiterhin zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge **auf das gesamte Entgelt** verpflichtet ist.

Zu beachten ist auch, dass, sofern ein Arbeitnehmer wegen eines behördlichen Beschäftigungsverbotens Entschädigungen nach § 56 I FSG erhält, der Anspruch auf Entschädigung gegen den Staat bei Gewährung von Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld auf die Bundesagentur für Arbeit übergeht. Damit wird die Versichertengemeinschaft gegenüber staatlichen Entschädigungsansprüchen entlastet.

## **8. Zwangsurlaub / Betriebsferien / Überstundenabbau**

Durch die aktuelle Corona-Pandemie ist mit großer Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass dringende betriebliche Gründe gemäß § 7 Abs. 1 S. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) vorliegen, die Arbeitgeber dazu berechtigt, Arbeitsausfälle aufgrund behördlicher Anordnungen oder wegen Lieferengpässen zunächst durch die Anweisung von sogenannten Betriebsferien (Zwangsurlaub) zu kompensieren. Auch der Abbau von Überstunden kann zur Kompensation bei derartigen Arbeitsausfällen von Arbeitgebern zulässig sein, wenn er schlüssig argumentiert und darlegt, wie sich wirtschaftliche Risiken dadurch reduzieren lassen.