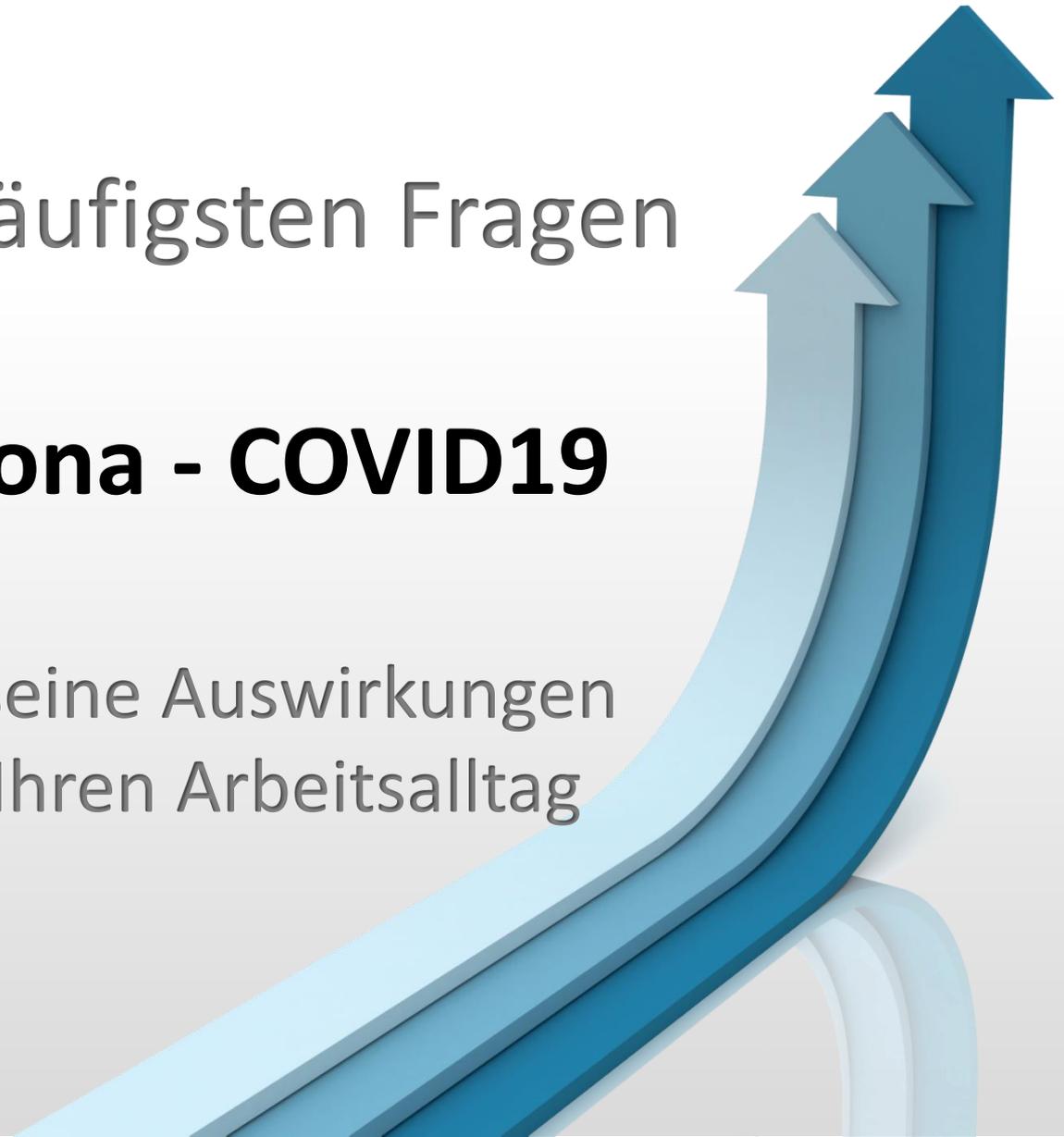


Die häufigsten Fragen

Corona - COVID19

und seine Auswirkungen
auf Ihren Arbeitsalltag



I. Fragen rund um die Situation in Ihrem Unternehmen

II. Kurzarbeitergeld

1. Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Quelle: Auf der Homepage des [Bundesministerium für Arbeit und Soziales](https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html) (BMAS) werden die häufigsten Fragen aus Arbeitsrechtlicher Sicht dargestellt und für Sie beantwortet. Die wichtigsten hiervon haben wir nachfolgend für Sie aufgelistet.

<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

Stand: 12. März 2020

1. Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Frage: Was passiert, wenn einer Ihrer Arbeitnehmer/innen an Corona erkrankt?

Antwort: *Ist der Beschäftigte infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt und somit an seiner Arbeitsleistung verhindert, besteht ein Anspruch auf **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** für den Zeitraum von sechs Wochen (§ 3 EFZG).*

Nach diesem Zeitraum haben gesetzlich Krankenversicherte grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld.

1. Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Frage: Was passiert, wenn einer Ihrer Arbeitnehmer/innen nicht infiziert ist, aber von einem Beschäftigungsverbot oder Quarantäne betroffen ist?

Antwort: *Ist der Arbeitnehmer selbst als Betroffener Adressat einer behördlichen Maßnahme, wie z.B. Tätigkeitsverbot oder Quarantäne, kann es zwei Folgen haben:*

- ***Entgeltanspruch gegen seinen Arbeitgeber***

Aus Sicht des BGH kann in einem solchen Fall ein vorübergehender, in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund bestehen, der den Arbeitgeber trotz Wegfalls der Pflicht zur Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (§ 616 BGB). Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt von den Umständen des Einzelfalles ab (vgl. BGH, Urteil vom 30. November 1978, III ZR 43/77 – nach dieser Entscheidung für höchstens 6 Wochen).

1. Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Frage: Was passiert, wenn einer Ihrer Arbeitnehmer/innen nicht infiziert ist, aber von einem Beschäftigungsverbot oder Quarantäne betroffen ist?

▪ Öffentlich rechtlicher Entschädigungsanspruch

*Ist § 616 BGB durch Einzel- oder Tarifvertrag eingeschränkt oder, besteht in vielen Konstellationen ein **öffentlich-rechtlicher Entschädigungsanspruch**. Personen, die als Ansteckungsverdächtige auf Anordnung des zuständigen Gesundheitsamts isoliert werden und deshalb einen Verdienstaufschlag erleiden, erhalten eine **Entschädigung nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes**.*

*Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaufschlag. Für die **ersten sechs Wochen** wird sie in Höhe des Verdienstaufschlags gewährt.*

1. Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Frage: Was passiert, wenn einer Ihrer Arbeitnehmer/innen nicht infiziert ist, aber von einem Beschäftigungsverbot oder Quarantäne betroffen ist?

▪ Öffentlich rechtlicher Entschädigungsanspruch

*Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des **Krankengeldes** gewährt.*

*Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber für die Dauer der Isolierung, längstens für sechs Wochen, eine Entschädigung in Höhe des Nettolohns. Die ausgezahlten Beträge werden **dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet**.*

Nach sechs Wochen zahlt der Staat in Höhe des Krankengeldes weiter.

Erkrankte fallen nicht unter diese Entschädigungsregelung, weil diese bereits Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld erhalten.

1. Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Frage: Was passiert, wenn die Kinder Ihrer Arbeitnehmer/innen nicht krank sind, aber deren Kita oder Schule geschlossen wird und Sie keine andere Betreuung haben?

Antwort: *Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine **Betreuung erforderlich**, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung des Kindes durch Großeltern, anderes Elternteil).*

Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers bestehen, da die Leistungserfüllung unzumutbar sein dürfte (§ 275 Abs. 3 BGB). D. h. in diesen Fällen wird der Arbeitnehmer von der Pflicht der Leistungserbringung frei; es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

1. Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Frage: Was passiert, wenn die Kinder Ihrer Arbeitnehmer/innen nicht krank sind, aber deren Kita oder Schule geschlossen wird und Sie keine andere Betreuung haben?

*Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen **nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts** bestehen kann. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ergeben. Zudem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein.*

Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt.

In dieser Situation dürfte es hilfreich sein, zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen.

1. Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Frage: Haben Arbeitnehmer Anspruch auf homeoffice?

Antwort: *Ein gesetzlicher Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Arbeitnehmer können dies jedoch mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Die Option kann sich zudem aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben.*

Frage: Was passiert, wenn ein Kollege „hustet“?

Antwort: *Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass ihm die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird dafür wohl nicht ausreichen.*

1. Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Frage: Darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen, wenn Kollegen ausfallen?

Antwort: Von Überstunden spricht man, wenn die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird.

Arbeitnehmer sind grundsätzlich nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einem **Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag** ergibt.

Es kann jedoch auch eine Nebenpflicht zur Leistung von Überstunden bestehen, wenn durch die geforderten Überstunden ein sonst dem Arbeitgeber drohender Schaden, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, vermieden wird. Dies könnte auch dann der Fall sein, wenn es beispielsweise aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen kommt.

1. Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Frage: Darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen, wenn Kollegen ausfallen?

Antwort:

*Besteht **keine arbeits- oder kollektivvertragliche Bestimmung** über die Bezahlung der Überstunden, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich gem. § 612 BGB die Grundvergütung für die Überstunden verlangen. Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden und jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren.*

1. Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Frage: Was passiert, wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nicht erreichen kann (z.B. kein öffentlicher Nahverkehr)?

Antwort:

*Kann der Beschäftigte aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen seinen (unbelasteten) Arbeitsplatz nicht erreichen und somit seine Arbeitsleistung nicht erbringen, hat er grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Denn der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er zum Betrieb als seinem Arbeitsort gelangt (sog. **Wegerisiko**).*

1. Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Frage: Welche Verpflichtungen haben Arbeitgeber für Ihre Arbeitnehmer?

Antwort:

*Der Arbeitgeber hat nach Arbeitsschutzgesetz grundsätzlich die Verpflichtung die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sog. **Gefährdungsbeurteilung**) und Maßnahmen hieraus abzuleiten. Im Rahmen der Pandemieplanung (**Bevölkerungsschutz**) hat der Arbeitgeber ggf. weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen.*

Konkrete Hinweise hierzu finden sich zum Beispiel im Nationalen Pandemieplan auf der Homepage des RKI.

1. Fragen rund um die Situation in Ihren Unternehmen

Frage: Welche Verpflichtungen haben Arbeitgeber für Ihre Arbeitnehmer?

Für den Arbeitsschutz gilt, wenn eine beschäftigte Person aufgrund ihrer Arbeit mit biologischen Arbeitsstoffen umgeht, ist die Biostoffverordnung anzuwenden (§ 4 BioStoffV). Biostoffe wie Viren, Bakterien etc. müssen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Aus den Gefährdungen muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen für seine Beschäftigten ableiten und umsetzen. Die Maßnahmen können technisch und organisatorisch sein, wie etwa die Abtrennung der Arbeitsbereiche oder die Beschränkung der Mitarbeiterzahl. Bei entsprechender Gefährdung hat der Arbeitgeber außerdem persönliche Schutzausrüstung wie beispielsweise Schutzhandschuhe oder Atemschutz zur Verfügung zu stellen. Zu den Gefährdungen sind die Beschäftigten über eine Unterweisung allgemein sowie über eine arbeitsmedizinische Vorsorge individuell zu beraten. Konkretisierungen enthalten beispielsweise die Technische Regel "Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege" (TRBA 250) oder der Beschluss 609 "Arbeitsschutz beim Auftreten einer nicht ausreichend impfpräventablen humanen Influenza", welcher derzeit in der Prävention von COVID-19 analog Anwendung findet.

I.

Fragen rund um die Situation in Ihrem Unternehmen

II.

Kurzarbeitergeld

2. Kurzarbeitergeld

Frage: Hat der Arbeitnehmer im Falle der Betriebsstörung oder -schließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Antwort: *Im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung gilt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. **Betriebsrisikolehre**, § 615 Satz 3 BGB). Dazu würden etwa Fälle zählen, in denen es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellen würde. Die Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.*

Hinweis: *Für diese Konstellationen, in denen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer den Arbeitsausfall zu vertreten haben, können einzel- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen Abweichendes regeln.*

2. Kurzarbeitergeld

Frage: Hat der Arbeitnehmer im Falle der Betriebsstörung oder -schließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Antwort: *Etwas anderes gilt etwa dann, wenn der Arbeitgeber berechtigt **Kurzarbeit angeordnet** hat. Kommt es so zu einem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, etwa weil*

- *Lieferengpässe infolge des Coronavirus auftreten und der Betrieb in der Folge nur eingeschränkt oder gar nicht arbeitsfähig ist oder*
- *weil ein Betrieb auf behördliche Anordnung schließen muss,*

so kommt ein Anspruch der betroffenen Arbeitnehmer auf Kurzarbeitergeld in Betracht.

2. Kurzarbeitergeld

Frage: Kann ein Unternehmen bei Arbeitsausfällen wegen des Coronavirus Kurzarbeitergeld bekommen?

- *Lieferengpässe, die im Zusammenhang mit dem Corona-Virus entstehen, oder behördliche Betriebsschließungen mit der Folge, dass die Betriebe ihre Produktion einschränken oder einstellen müssen, **können zu einem Anspruch** auf Kurzarbeitergeld für die vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten **führen**.*
- *Betriebe, die Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen **Agentur für Arbeit anzeigen**.*
- *Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergelds vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall.*
- *Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von **bis zu zwölf Monaten** bewilligt werden.*
- *Kurzarbeitergeld wird **in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld** bezahlt und beträgt 67 bzw. 60 Prozent der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschaliertem Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt.*

2. Kurzarbeitergeld

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 10.03.2020 das „**Arbeits-von-morgen-Gesetz**“ auf den Weg gebracht, welches aber erst aber **erst ab APRIL** gelten soll.

Der Gesetzentwurf hat zwei Zielrichtungen: Er enthält befristete Verordnungs-ermächtigungen, mit denen die Bundesregierung kurzfristig auf die Unwägbarkeiten von Covid-19 reagieren kann. Sie kann

- die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld absenken und die Leistungen erweitern
- den Bezug von Kurzarbeitergeld auch im Bereich der Leiharbeit ermöglichen

Bis das Gesetz beschlossen ist, gelten die alten Regelungen zum Kurzarbeitergeld unverändert fort.

2. Kurzarbeitergeld – vor der geplanten Gesetzesänderung

Wesentliche Voraussetzungen:

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn

- in einem Betrieb ein **erheblicher Arbeitsausfall** mit Entgeltausfall vorliegt,
- in dem betroffenen Betrieb mindestens eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer beschäftigt ist,
- die geforderten persönlichen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen (vor allem eine ungekündigte versicherungspflichtige Beschäftigung) und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit vom Betrieb oder der Betriebsvertretung unverzüglich schriftlich angezeigt wird.

2. Kurzarbeitergeld – vor der geplanten Gesetzesänderung

Die Voraussetzungen für einen **erheblichen Arbeitsausfall** sind erfüllt, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen, insbesondere einer schlechten Konjunkturlage oder einem unabwendbaren Ereignis (z.B. Flut) beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- in dem betroffenen Betrieb im Anspruchszeitraum (Kalendermonat) mindestens ein Drittel der Beschäftigten wegen des Arbeitsausfalls ein um mehr als 10 % vermindertes Entgelt erzielt.

2. Kurzarbeitergeld – vor der geplanten Gesetzesänderung

Ein Arbeitsausfall ist **vorübergehend**, wenn mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit innerhalb der Bezugsdauer wieder mit dem Übergang zur Vollarbeit gerechnet werden kann.

Als vermeidbar gilt z.B. ein Arbeitsausfall, der

- überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
- durch bezahlten Erholungsurlaub verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen oder
- durch Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen vermieden werden kann.

2. Kurzarbeitergeld – vor der geplanten Gesetzesänderung

Förderdauer: Die gesetzliche Bezugsdauer beträgt 12 Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Förderhöhe: Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeitenden erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts.

Antragstellung: Kurzarbeitergeld wird auf Antrag des Arbeitgebers oder der Betriebsvertretung gezahlt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einzureichen. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

