

Rundbrief an unseren Mandanten bei arbeitsrechtlichen Fragen 20.03.2020

Die Entwicklung im Zusammenhang mit den Einschränkungen aufgrund der weiteren Verbreitung des Corona Virus schreitet rapide voran. Im Arbeitsverhältnis stellen sich sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer viele Fragen aufgrund dieser außergewöhnlichen Umstände. Wir wollen versuchen einen ganz kurzen Überblick über die häufigsten Fragestellungen zu geben:

„Home Office“

Wenn arbeitsvertraglich keine Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen worden ist, gibt es grundsätzlich keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeit im „Home Office“. Auf der anderen Seite kann auch der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht ohne weiteres ins „Home Office“ schicken. Hierfür sind einvernehmliche Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich.

Anordnung von Überstunden der verbleibenden Mitarbeiter bei Ausfall von kranken Mitarbeitern

Der Arbeitgeber kann in besonderen Notfällen für die verbleibenden Arbeitnehmer einseitig Überstunden anordnen. Dies kommt bei unaufschiebbaren Fällen, deren Nichterledigung einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würde, in Betracht. Ob ein Notfall vorliegt, bedarf allerdings stets der Einzelfallprüfung.

Der Arbeitgeber schließt seinen Betrieb

Soweit der Arbeitgeber aufgrund einer behördlichen Anordnung oder aus Eigeninitiative seinen Betrieb schließt, dann besteht der Vergütungsanspruch der Arbeitnehmer grundsätzlich weiter fort.

Soweit der Arbeitgeber seinen Betrieb aus Fürsorge oder aufgrund behördlicher Anordnung aufgrund der Epidemie schließt, können ihm nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) Erstattungsansprüche für die in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben zustehen.

Unter Umständen kann auch der Betriebsinhaber selbst Ansprüche wegen eigenen Verdienstauffalls nach dem IfSG geltend machen.

Auf Antrag gewähren die Behörden Vorschüsse in der voraussichtlichen Höhe der Erstattungsbeträge bzw. der Entschädigung.

Bei den Anträgen auf Erstattung bzw. Entschädigung sind Höchstbeträge zu beachten, auch die dreimonatige Ausschlussfrist für die Antragstellung.

Welche Folgen hat es für Arbeitnehmer, wenn Kindertagesstätten bzw. Schulen wegen des Virus schließen

Grundsätzlich besteht in solchen Fällen der Lohnfortzahlungsanspruch nur für eine verhältnismäßig kurze Zeit fort, wenn das Kind nicht erkrankt ist und wegen der Schließung der Kita und/oder der Schule zu Hause betreut werden muss. Dem Arbeitnehmer dürfte es zuzumuten sein, wenn die Schließung länger andauert, das Kind dann in die Obhut Dritter zu geben. Wenn der Mitarbeiter der Obliegenheit nach kurzer Zeit nicht nachkommt, und das Kind dauerhaft zu Hause betreut, dürfte der Anspruch auf Lohnfortzahlung entfallen.

Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer keine Vergütung

- wenn Arbeitnehmer aufgrund der Einschränkungen des ÖPNV die Arbeitsstätte nicht erreichen und dementsprechend ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können,
- wenn Arbeitnehmer aufgrund der Kita- oder Schulschließung (jedenfalls nicht nur vorübergehend) ihre Kinder betreuen müssen und dementsprechend ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können,
- wenn Arbeitnehmer am Arbeitsplatz unentschuldigt nicht erscheinen.

Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bleibt grundsätzlich zunächst erhalten,

- wenn Arbeitnehmer infolge einer Infektion mit dem Corona-Virus arbeitsunfähig erkrankt sind; hier gilt die gesetzliche Entgeltfortzahlungspflicht, wonach der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch für maximal sechs Wochen behält,
- wenn Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund ohne Verschulden an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert sind (§ 616 BGB). Dies kommt beispielsweise in Betracht bei nachweislicher Infektion mit dem Corona Virus, bei Auftreten einschlägiger Krankheitssymptome des Mitarbeiters (laut WHO Fieber, trockener Husten, Abgeschlagenheit) und Aufenthalt in einem Risikogebiet bzw. in einem besonders betroffenen Gebiet sowie bei Auftreten einschlägiger Krankheitssymptome des Arbeitnehmers und Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person. Auch hier ist es aber stets eine Frage des Einzelfalles, ob der Vergütungsanspruch aufrechterhalten bleibt. Dies richtet sich maßgeblich nach dem Verhältnis der Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Dauer der Verhinderungszeit,
- wenn der Arbeitgeber sich (freiwillig) entschließt, den Betrieb zu schließen
- wenn die zuständige Behörde nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) Quarantänemaßnahmen oder Tätigkeitsverbote gegen Arbeitnehmer anordnet (i.d.R. längstens für sechs Wochen). Unter bestimmten Voraussetzungen sieht auch das IfSG Entschädigungsleistungen vor. Dem Arbeitgeber und Selbständigen kann in diesem Fall ein Erstattungsanspruch zustehen.

Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers verringert sich,

- verhältnismäßig bei Kurzarbeit, wobei für die Einführung von Kurzarbeit eine wirksame Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden muss, wenn keine tarifvertragliche Regelung vorhanden ist.

Weiter müssen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit vorliegen; diese sollen kurzfristig gelockert werden. Hier müssen wir die aktuelle Entwicklung abwarten. Die Einführung von Kurzarbeit muss der Bundesagentur für Arbeit angezeigt werden.

Wenn Sie hierzu noch Fragen haben, oder Unterstützung benötigen, so können Sie sich gerne jederzeit an uns wenden.

Wir werden uns weiterhin aktuell über die Entwicklungen informieren und Sie auf dem Laufenden halten.

Viele Grüße, und bleiben Sie gesund.

Ihr Rechtsanwalts- und Steuerbüro Oberer