

# Webinar zu Arbeitsrecht und Corona

2. April 2020

Dr. Dennis Eifert

Rechtsanwalt & Notar Frankfurt am Main

## Ab wann gelten die neuen Regelungen ?

- Rückwirkend ab dem 1. März 2020 (Kurzarbeitergeld wird aber nur ab und für den Monat gestellt, in dem der Antrag erfolgt)

## Was beinhaltet „Kurzarbeit“

- Reduzierung der Arbeitszeit (begründet durch den Arbeitsausfall)
- Reduzierung des Arbeitsentgeltes / Gehalts durch Arbeitsausfall (tatsächlich geleistete Stunden werden vom Arbeitgeber vergütet)
- Anteilige Erstattung der Nettoentgeltdifferenz

## Ziel der Kurzarbeit

- Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen

## Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld

- Anspruchsvoraussetzungen ergeben sich u.a. aus §§ 95 ff SGB III
- Grundvoraussetzung:
  - Nicht nur vorübergehender unvermeidbarer Arbeitsausfall aufgrund wirtschaftlicher Gründe oder unvorhersehbarem Ereignis (branchenüblich, saisonbedingt, betriebsüblich)
    - Unvermeidbar: Kein anderweitiger Einsatz (auch nicht z.B. Aufräumarbeiten etc.).

oder

- Arbeitnehmer dürfen aufgrund behördlicher Anordnung (Quarantäne) nicht arbeiten
- **Nicht:**
  - Verpflichtung des Arbeitgebers sich in häusliche Quarantäne zu begeben wegen Ansteckungsgefahr
  - Rein finanzieller Schaden (ohne Arbeitsausfall)

## Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld

- Grundlage im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag (Ankündigungsfrist beachten) oder Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag (Änderungskündigung) **(Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht anordnen, aber außerordentliche Änderungskündigung möglich)**
- Mitbestimmung des Betriebsrates (§ 87 Absatz 1 Nr. 3 BetrVG) (Änderung der üblichen Arbeitszeit) (Betriebsvereinbarung)
- Gilt jetzt auch für Leiharbeiternehmer und Leiharbeiternehmerinnen, aber nicht für Mini-Jobs (Versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse)
- „Schwelle“ muss erreicht sein
  - Gesetzesänderung: Schwelle auf 10 % betroffene Arbeitnehmer abgesenkt (bisher 1 /3), die mehr als 10 % Gehaltseinbußen haben.
  - Keine Pflicht zum Aufbau negativer Arbeitszeitsalden / Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen
  - Aber: Erholungsurlaub ist vorrangig zu gewähren (Abbau von Alturlaub) und Überstundenabbau
- Arbeitsverhältnis muss bestehen bleiben (ungekündigt)
- Berechnung des Kurzarbeitergeldes erfolgt durch Arbeitgeber, ebenso Auszahlung an Arbeitnehmer (Vorleistung)

## Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld

- Bei der Agentur für Arbeit am Betriebsitz
  - Anzeige und
  - (nach jeweiligem Abrechnungszeitraum) Erstattungsantrag
- Ohne Anzeige keine Anordnung/Vereinbarung von Kurzarbeit
- <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-uebersicht-kurzarbeitergeldformen>
- Bei Negativbescheid muss Differenz an Arbeitnehmer ausgezahlt werden
- Erstattung Kurzarbeitergeld erfolgt unter Vorbehalt (Nachprüfung nach Ende Kurzarbeit)
- Es müssen Arbeitszeitnachweise geführt werden (einschl. Urlaub, Überstundenausgleich, Krankheit etc.)
- Entgeltfortzahlung gilt auch bei Kurzarbeit
- Anrechnung von Zusatzverdienst Arbeitnehmer (wenn nicht im systemrelevanten Bereich)
- Steuerberater hinzuziehen (insbesondere bei Anzeige und Erstattungsantrag an Bundesagentur)

## Wie lange wird Kurzarbeitergeld gewährt ?

- Bis zu 12 Monate (Bundesarbeitsministerium kann bis zu 24 Monate verlängern) (derzeit bis Ende 2020)

## In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gewährt ?

- 60 % der Nettoentgeltdifferenz bei kinderlosen Arbeitnehmern
- 67 % der Nettoentgeltdifferenz bei Arbeitnehmern mit mindestens einem Kind

## In welchem Umfang kann die Arbeitszeit herabgesetzt werden ?

- Bis zu 100 % (im Extremfall)

## Weitere Regelungen

- Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers für ausgefallene Arbeitsstunden (bisher 50 %)

## Kann der Arbeitgeber Homeoffice anordnen ?

- Grundlage im Arbeitsvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Weisungsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO) (strittig)
  - Voraussetzung: Arbeiten zur Abwendung einer Gefahr erforderlich
  - Existenzgefährdung des Betriebs
  - Vorübergehende Anordnung wohl möglich, wenn nicht zwingend im Arbeitsvertrag Tätigkeit im Betrieb vereinbart ist
  - Arbeitsschutzgesetz
- Homeoffice muss auch geeignet sein (als Tätigkeit), sonst Kurzarbeit
- Kein Anspruch der Arbeitnehmer (wenn nicht vereinbart, selbst dann nur eingeschränkt)

## Was ist zu beachten ?

- Arbeitgeber muss Voraussetzungen des Homeoffice schaffen (Betriebsmittel stellen: Laptop, Drucker, Handy etc.)
- Homeoffice - Arbeitsplatz muss geeignet sein (Pflichten zum Datenschutz und Datensicherheit und Verschwiegenheit müssen beachtet werden), u.a.:
  - Zugang nur über VPN
  - Clean Desk - Policy
  - Keine Gespräche über Privathandy/-Festnetz
  - Soweit wie möglich Paperless-Office
  - Verschwiegenheitsverpflichtungen
  - Mitarbeiterbelehrungen und -anweisungen nach DSGVO

## Grundsatz:

- Der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko
- Rechtsfolge Annahmeverzug / Gehaltsanspruch (§ 615 BGB)

## Ausnahmen / Fallgestaltungen:

- Existenzbedrohung des Arbeitgebers (Rechtsprechung)
- Quarantäneanordnung durch Behörde (§§ 30, 31 InfSchG) (insbes. berufliches Tätigkeitsverbot) (Max. 6 Wochen)
- Betriebsschließung
- Freistellung bei Verdachtsfällen - Aber nur bezahlt (keine unbezahlte Freistellung) (dann KUG prüfen) (Achtung ohne beh. Anordnung kein Erstattungsanspruch nach §§ 56 ff InfSchG)
- AU-Bescheinigung (Arbeitsunfähigkeit)
  - Erleichtert (auf 4 Wochen zunächst befristet)
    - bei leichten Atemwegsbeschwerden,
    - auch nach tel. Rücksprache mit dem Arzt,
    - max. 7 Tage

## Ausnahmen/Fallgestaltungen:

- Arbeitnehmer, die nicht krank sind, sind verpflichtet, Arbeitsleistung zu erbringen (abstrakte Angst reicht nicht, Ausnahme Risikogruppen)
- Aufforderung Arbeitnehmer AU vorzulegen oder Gesundheitsamt zu kontaktieren
- Das Wegerisiko trägt der Arbeitnehmer (kein Lohn ohne Arbeit) (Ausfall ÖPNV)
- Anders bei objektiver Gefahr für Leib und Leben (mehr als Husten des Kollegen, aber Verdachtsfälle im Unternehmen, Kontakt mit erkranktem Kollegen)
  - Prüfen: Welche Schutzmaßnahmen hat der Arbeitgeber ergriffen
  - RKI Begründeter Verdachtsfall (für Ärzte) (Flusschema)
- Rückkehr aus Risikogebiet / Kontakt mit Infiziertem (Einzelfallprüfung)
- Kinderbetreuung
  - Voraussetzung :
    - Nur bei Kindern bis 12 Jahre
    - Keine andere Person im Haushalt ist zur Betreuung vorhanden (Ehegatten/Lebenspartner/Haushaltsangehörige/Kinder über 14 Jahre) (nur einer kann befreit sein)
    - Arbeit vom Home Office zumutbar (strittig)

- Vereinbarung mit Arbeitnehmer / Freistellung unter Urlaubsanrechnung / Unbezahlter Urlaub
- Freistellung unter Anordnung von Urlaub (aus betriebsbedingten Gründen / Abwägung mit Urlaubswahlrecht Arbeitnehmer (§ 7 BurlG) (Betriebsferien)

## Rechtsfolgen

### ➤ Erhaltungstatbestände

- Entgeltfortzahlung
  - (§ 3 EFZG, 6 Wochen) (tatsächliche Erkrankung oder Kontakt mit Erkranktem, siehe dann aber Erstattungsanspruch)
  - „Unverschuldet“ (Problem: Reise ins Risikogebiet)
- § 616 BGB (Vorübergehende Verhinderung)
- Voller Gehaltsanspruch
- Strittig: Definition „Vorübergehend“
  - Abhängig von der Dauer der Arbeitsverhältnisses
  - Vertreten wird alles (von ein paar Stunden bis 6 Wochen)
  - Mittelweg 5-10 Tage

## Rechtsfolgen

- Erstattungsanspruch nach §§ 56 ff InfSchG (Erhaltungstatbestände gehen vor)
  - Entspricht EFZG, d.h. es gilt auch 6 Wochen Fortzahlung und für Arbeitgeber ändert sich nichts)
  - Auch wenn Kontakt mit Erkranktem bestand
  - Betriebsschließung (Erstattungsanspruch in Bezug auf weiterlaufende Betriebsausgaben erfasst wohl auch Gehaltszahlungen)
  - Gilt auch für Selbständige
  - Höchstbeträge (bei Existenzbedrohung auch Erstattung von Mehraufwand möglich)
  - Sozialversicherungspflicht bleibt bestehen

- Kein Gehaltsanspruch
- Abmahnung
- (Außerordentliche) Kündigung

## ➤ Betriebsbedingte Kündigung

- Unternehmerische Entscheidung
- Sozialauswahl
- Anzeige Massentlassung (mehr als 20 Mitarbeiter und mehr als 5 Kündigungen) (§ 17 KschG)
- Sozialplan

## ➤ Vorbeugende Maßnahmen

- Aushänge <https://www.infektionsschutz.de/coronavirus.html>
- Regelmäßiges Desinfizieren von Oberflächen (Türklinken, Tische etc.)
- Arbeitsplätze so gestalten, dass Abstand gehalten werden kann
- Homeoffice
- Sensibilisieren von Mitarbeitern (Händewaschen, Abstand halten, Husten/Niesen in die Armbeuge)
- Verteilen von Desinfektionsmitteln und Mundschutz (sofern verfügbar)
- Vermeiden von Meetings und Dienstreisen (Übergang zu Telefon-/Videokonferenzen)
- Freistellen von Mitarbeitern aus Risikogebieten (2 Wochen)

## ➤ Verweis auf FAQs Robert Koch Institut

[https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ\\_Liste.html](https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/FAQ_Liste.html)

- Aufforderung an Mitarbeiter bei Verdachtsfällen Arbeitgeber zu kontaktieren
- Empfehlung an Mitarbeiter bei Verdachtsfällen Arzt zu kontaktieren (telefonisch)
- „Bitte“ an Mitarbeiter Testergebnis (wenn positiv) an Arbeitgeber zu kommunizieren

Dieses Webinar erhebt nicht den Anspruch einer anwaltlichen oder steuerlichen Beratung. Es wird keine Beratungshaftung übernommen. Es wird bei Rückfragen empfohlen anwaltlichen Rat oder den Rat eines Steuerberater einzuholen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !



Bei Rückfragen und Anmerkungen

Dr. Dennis Eifert

Rechtsanwalt und Notar

Kanzlei Schröder & Busse

Mainzer Landstraße 69-71

60329 Frankfurt am Main

[dennis.eifert@schroederbusse.de](mailto:dennis.eifert@schroederbusse.de)

Tel.:069/75608750

[www.schroederbusse.de](http://www.schroederbusse.de)