

Covid-19 und Arbeitsrecht

Welche arbeitsrechtlichen Besonderheiten haben Arbeitgeber in Zeiten von Covid-19 zu beachten?

25. März 2020

Seite 1

Die Auswirkungen der Corona (Covid-19)-Pandemie bekommen alle Arbeitgeber zu spüren. Um die Mitarbeiter vor einer Ansteckung zu schützen und damit beizutragen, dass eine weitere epidemiologische Ausbreitung des Virus verhindert wird, ordnen viele Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter Home-Office oder Kurzarbeit an. Einige Betriebe müssen für mehrere Wochen gänzlich geschlossen werden. Aus diesem Grund möchten wir Unternehmen eine Orientierungshilfe zu aktuellen arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Covid-19-Situation anbieten:

- **Betriebsschließungen**

Die aktuelle Infektionswelle macht es nicht zwingend erforderlich, einen Betrieb präventiv zu schließen oder die Mitarbeiter vorsorglich nach Hause zu schicken. Umgekehrt bleiben die Mitarbeiter verpflichtet, bei der Arbeit zu erscheinen. Gleichwohl kann es sein, dass ein Betrieb aufgrund behördlicher Anweisung schließen muss. Dies wird die Einrichtungen treffen, die Kundenverkehr haben. In diesen Fällen wird ein Großteil der Arbeitgeber seine Mitarbeiter von der Präsenzpflicht befreien.

Entscheidet sich ein Arbeitgeber zu einer Betriebsschließung und Freistellung der Mitarbeiter, so bleibt er zur Zahlung des Entgelts verpflichtet¹. Eine unentgeltliche Freistellung ist nicht möglich. Eine Entschädigung der öffentlichen Hand ist in diesem Fall gesetzlich nicht vorgesehen. Den Unternehmen steht aber frei, „Kurzarbeit-Null“ zu beantragen, d.h. eine Reduzierung der Regel-Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts auf 0 Prozent. (s.u.)

Bitkom
Bundesverband
Informationswirtschaft,
Telekommunikation
und Neue Medien e.V.

Adél Holdampf-Wendel, LL.M.
**Bereichsleiterin Arbeitsrecht und
Arbeit 4.0**

T +49 30 27576-202
a.holdampf@bitkom.org

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

Präsident
Achim Berg

Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernhard Rohleder

¹ § 615 BGB

- Quarantäne-Anordnungen

Wird ein Mitarbeiter per behördliche Anordnung zur Quarantäne i. S. d. Infektionsschutzgesetzes verpflichtet, haben Arbeitgeber im Regelfall das Entgelt für max. 6 Wochen weiterzuzahlen. Die anordnende Gesundheitsbehörde erstattet in diesen Fällen die Lohnzahlungen auf Antrag des Arbeitgebers. Nach Ablauf der 6. Woche zahlt die Behörde bei Fortgeltung der Quarantäne eine Entschädigung direkt an den Betroffenen. Dieser hat einen entsprechenden Antrag bei der zuständigen Behörde zu stellen.

- Wenn Kitas und Schulen geschlossen bleiben

Ist ein Mitarbeiter von Kita- oder Schulschließungen betroffen, muss er sich zunächst um andere Betreuungsmöglichkeiten bemühen. Ist dies erfolglos, sind andere Alternativen wie Urlaub oder Home Office zu prüfen. Der Mitarbeiter wird nur dann von seiner Verpflichtung, am Arbeitsplatz zu erscheinen, frei, wenn er zwingend die Kinder betreuen muss.² Im Regelfall entfällt auch die Pflicht zur Lohnfortzahlung der Arbeitgeber³. Nur unter sehr engen Grenzen wird man von einem Anspruch des Mitarbeiters auf Lohnfortzahlung ausgehen können. Zur Vermeidung finanzieller Nachteile und der Unterbrechung des Versicherungsschutzes für die Mitarbeiter sollte zunächst eine Überbrückung durch den Abbau von Überstunden oder die Nutzung von Urlaubstagen angestrebt werden. Zudem könnten eine flexible Arbeitszeitregelung oder eine individuelle Vereinbarung über eine bezahlte Freistellung des Mitarbeiters in Erwägung gezogen werden.

Eine Änderung des Infektionsschutzgesetzes⁴ soll eine Entschädigungsregelung für die von Kita- oder Schulschließungen betroffenen Eltern mit Inkrafttreten zum 30. März 2020 einführen. Demnach werden Eltern von Kindern bis 12 Jahren, die wegen der angeordneten Schul- und Kitaschließungen zu Hause bleiben müssen und dadurch Einkommen verlieren, einen Anspruch auf staatliche Entschädigung für eine Dauer von höchstens sechs Wochen bekommen. Einen Entschädigungsanspruch steht den Eltern nicht zu, wenn sie Kurzarbeitergeld bekommen oder nach anderer gesetzlicher, tariflicher, betrieblicher oder individualrechtlicher Grundlage die Möglichkeiten haben, der Arbeit bezahlt fernzubleiben.

² Unmöglichkeit der Leistungserbringung § 275 BGB

³ § 326 Abs. 1 S.1 BGB

⁴ <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/2020/1-quartal/gesetzespakete-corona-epidemie.html>

Covid-19 und Arbeitsrecht

Seite 3|5

- Wenn Mitarbeiter die Arbeitsstelle nicht erreichen können

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).

- Dienstreisen

Sofern eine offizielle Reisewarnung des Auswärtigen Amtes vorliegt, darf ein Mitarbeiter eine Dienstreise in das betroffene Gebiet verweigern. Darüber hinaus sollten Arbeitgeber Dienstreisen nur dann anordnen, wenn es einen zwingenden Grund hierfür gibt.

- Home-Office

Mitarbeitern kann Home-Office gewährt werden, sofern dies arbeitsvertraglich vereinbart wurde. In allen anderen Fällen bedarf es einer Absprache des Arbeitgebers ggf. unter Einbeziehung des Betriebsrats mit dem einzelnen Mitarbeiter. Ohne vertragliche Vereinbarung sind Mitarbeiter nicht verpflichtet, von zu Hause aus zu arbeiten.

Wird Home-Office erstmalig eingeführt, sollten rechtzeitig gemeinsame Kommunikationswege und -regeln festgelegt werden. Um Mitarbeiter auf die Arbeit im Home Office besser vorzubereiten bzw. sie dabei zu unterstützen, könnten berufsbegleitende Weiterbildungen hilfreich sein, die insbesondere Kompetenzen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Home-Office-Tools, Datenschutz und Selbstmanagement vermitteln.

Zu beachten ist ferner, dass auch im Home-Office die betrieblichen Regelungen für Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz gelten. Der Arbeitgeber ist aus rechtlicher Sicht verpflichtet, für die Einhaltung der Regelungen zu sorgen. Zudem sind technische Lösungen für den sicheren Zugang zu Firmennetzen kurzfristig einzuführen. Gerade bei der voraussichtlich länger anhaltenden Infektionswelle stehen Arbeitgeber hier vor erheblichen Herausforderungen.

- Kurzarbeit

Durch Kurzarbeit sollen möglichst viele betriebsbedingte Kündigungen verhindert werden, indem der Verdienstaufschlag von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Arbeitslast sich aufgrund von Lieferkettenengpässen, einem Mangel an Folgeaufträgen oder anderen nicht vermeidbaren wirtschaftlichen Gründen verringert oder gar ganz wegfällt, zumindest zum Teil durch das KUG ausgeglichen werden kann. Die Einführung von Kurzarbeit wurde durch das "Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld" vom 14.03.2020, welches rückwirkend zum 01.03.2020⁵ gilt, erleichtert. Hiernach kann ein Arbeitgeber unter erleichterten Bedingungen Kurzarbeit anordnen, beispielsweise wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten. Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet⁶. Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind grundsätzlich dazu verpflichtet, ihr Möglichstes zu tun, um Arbeitsausfälle zu vermeiden oder zu vermindern. Daher müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunächst ihren Urlaub aus dem Vorjahr abbauen. Zudem müssen sie ihren Urlaubsanspruch aus dem laufenden Jahr vor Beginn der Kurzarbeit für das Jahr verplanen.

- Überstunden

Sofern zahlreiche Mitarbeiter ausfallen, kann eine Anordnung von Mehrarbeit seitens des Arbeitgebers notwendig werden. Dabei haben Arbeitgeber zu beachten, dass Überstunden grundsätzlich nur angeordnet werden dürfen, wenn dies arbeitsvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung zulässig ist. Nach Stellungnahme des BMAS⁷ „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.“ Ihnen steht grundsätzlich gem. § 612 BGB die Grundvergütung für die Überstunden zu.

⁵Hier veröffentlicht;

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl120s0493b.pdf%27%5D_1584453061570

⁶<https://www.arbeitsagentur.de/news/corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld>

⁷<https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

Bitkom vertritt mehr als 2.700 Unternehmen der digitalen Wirtschaft, davon gut 1.900 Direktmitglieder. Sie erzielen allein mit IT- und Telekommunikationsleistungen jährlich Umsätze von 190 Milliarden Euro, darunter Exporte in Höhe von 50 Milliarden Euro. Die Bitkom-Mitglieder beschäftigen in Deutschland mehr als 2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 80 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, jeweils 8 Prozent kommen aus Europa und den USA, 4 Prozent aus anderen Regionen. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem weltweit führenden Digitalstandort zu machen.