



Arbeitsrechtliches zum Corona-Virus

Merkblatt, Stand 06.04.2020

Arbeitsrechtliche Fragen zum Umgang mit dem Corona-Virus

Aufgrund der im Umgang mit dem Corona-Virus angeordneten Maßnahmen gibt es eine Vielzahl an Fragen, wie sich diese Maßnahmen im Arbeitsverhältnis auswirken. Erste Antworten gibt diese Übersicht.

Inhaltsverzeichnis

Arbeitsausfall durch Corona wegen Störungen im Betriebsablauf Störungen im Betriebsablauf (z. B. wegen):	2
Kurzarbeit	3
Arbeitsausfall durch Erkrankung	3
Arbeitsausfall wegen behördlich angeordneter Quarantäne	4
Arbeitsausfall wegen Kinderbetreuung aufgrund von Schul- oder Kitaschließungen.....	4
Arbeitsplatz ist wegen des Ausfalls öffentlicher Verkehrsmittel nicht erreichbar	4
Anordnung von Überstunden wegen Erkrankung vieler Mitarbeiter.....	5
Zulassung von Sonn- und Feiertagsarbeit sowie von verlängerten Arbeitszeiten.....	5
Homeoffice	5

Arbeitsausfall durch Corona wegen Störungen im Betriebsablauf

Störungen im Betriebsablauf (z. B. wegen):

- Untersagung der Geschäftstätigkeit aufgrund behördlicher Anweisungen
- Lieferungen von Rohstoffen bleiben aus
- Stopp der Produktion wegen Abnahmestopp und Mangel an Lagerkapazitäten

➔ Das sogenannte „Betriebsrisiko“ trägt der Arbeitgeber.

Folgen:

- Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmern auch dann die vereinbarte Vergütung zahlen, wenn er deren Arbeitsleistung etwa aufgrund von Unterbrechungen der Lieferkette nicht einsetzen kann.
- Voraussetzung ist stets, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich zur Arbeitsleistung bereit und in der Lage wäre, er also z. B. nicht aufgrund von Krankheit ohnehin arbeitsunfähig ist.
- Lohn ist weiterhin zu zahlen.

IHK Cottbus | Goethestraße 1 | 03046 Cottbus

Ansprechpartner: Jana Frost | Tel. 0355 365-1603 | E-Mail: frost@cottbus.ihk.de | Web: www.cottbus.ihk.de

HINWEIS: Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Cottbus für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Kurzarbeit

Wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, seine Mitarbeiter weiterhin zu beschäftigen, kann die vorübergehende Anordnung von Kurzarbeit dazu beitragen, die Beschäftigungsausfälle zu mindern. Dann sind nach betriebliche Voraussetzungen:

- Anspruch auf KUG besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.
- der Arbeitsausfall muss auf einem unabwendbaren und unvermeidbaren Ereignis beruhen (z.B. Betriebsschließung wg. Corona)
- Arbeitszeitkonten müssen aufgebraucht werden, aber keine Negativsalden aufgebaut werden
- andere Beschäftigung (Lager, Instandhaltung etc. ist nicht möglich)
- im Betrieb ist mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt

persönliche Voraussetzungen

- ungekündigtes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
- kein Minijob (kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis)
- Befristetes Arbeitsverhältnis ist kein Ausschlussgrund

Folgende Leistungen werden erbracht:

- Arbeitnehmer erhalten 60% (mit Kindern 67%) des Nettolohns
- Anfallende Sozialversicherungsbeiträge für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 Prozent erstattet.
- Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich.
- Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf KUG.
- Arbeitgeber geht zunächst in Vorleistung

Diese und weitere Informationen finden Sie auch im Merkblatt [Kurzarbeitergeld \(KUG\): Corona Virus: Informationen für Unternehmen](#).

Arbeitsausfall durch Erkrankung

Ist der Arbeitnehmer selbst erkrankt, gelten die normalen Regelungen zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den vereinbarten Lohn für 6 Wochen weiter zu zahlen.
- Der Arbeitnehmer muss sich unverzüglich beim Arbeitgeber melden. Er hat grundsätzlich spätestens am dritten Tag seiner Krankheit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.
- Die kassenärztlichen Vereinigungen haben die Ausstellung von Krankenscheinen für die Dauer von 7 Tagen auf der Grundlage einer telefonischen Anamnese gestattet. Sie ist nur bei einer Erkrankung der oberen Atemwege möglich, wenn der Patient **keine schwere Symptomatik** vorweist und nicht die

IHK Cottbus | Goethestraße 1 | 03046 Cottbus

Ansprechpartner: Jana Frost | Tel. 0355 365-1603 | E-Mail: frost@cottbus.ihk.de | Web: www.cottbus.ihk.de

HINWEIS: Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Cottbus für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Kriterien des Robert Koch-Instituts für einen Verdacht auf eine Infektion mit Covid-19 erfüllt. Die Regelung gilt zunächst für vier Wochen.

- Sollte der Mitarbeiter wirklich an einer Infektion mit dem Corona-Virus erkrankt sein, können durch die Gesundheitsbehörden weitere Vorsichtsmaßnahmen im Unternehmen angeordnet werden. Bezüglich der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bestehen aber keine Ausnahmen.

Arbeitsausfall wegen behördlich angeordneter Quarantäne

- Mitarbeiter, die nicht erkrankt sind, aber unter Quarantäne stehen, erhalten für die ersten 6 Wochen eine Entschädigung in Höhe des letzten Nettoeinkommens (§ 56 Infektionsschutzgesetzes). Für den Antrag auf Verdienstausfallentschädigung nach §§ 56 ff Infektionsschutzgesetz ist das Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG), Abteilung Gesundheit zuständig (www.lavg.brandenburg.de).
- Diese Entschädigung wird vom Arbeitgeber ausgezahlt; er bekommt sie vom LAVB erstattet.

Arbeitsausfall wegen Kinderbetreuung aufgrund von Schul- oder Kitaschließungen

Kinder können in Brandenburg aufgrund der Schul- und Kitaschließungen keine Kitas oder Schulen besuchen. Eltern müssen andere Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder finden.

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, zur Betreuung des Kindes zu Hause zu bleiben, wenn:

- das Kind noch in einem Alter ist, in dem es nicht über die gesamte Arbeitszeit allein zu Hause gelassen werden kann,
- keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht.

Der Arbeitgeber ist frühzeitig zu informieren. Die Vergütung regelt sich nach § 616 BGB und kann arbeitsvertraglich ausgeschlossen sein. § 616 regelt das Weiterbestehen der Vergütungspflicht, wenn ein in der Person des Dienstleisters liegender Grund für eine vorübergehende unverschuldete Verhinderung vorliegt. Nach allgemeiner Auffassung sind darunter maximal **fünf Arbeitstage** zu verstehen. In dieser Zeit muss der Arbeitnehmer eine andere Möglichkeit zur Betreuung seines Kindes finden oder kann weiterhin zu Hause bleiben, verliert dann aber seinen Vergütungsanspruch.

Arbeitsplatz ist wegen des Ausfalls öffentlicher Verkehrsmittel nicht erreichbar

- Der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er zum Betrieb als seinem Arbeitsort gelangt (Wegerisiko).
- Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung.

IHK Cottbus | Goethestraße 1 | 03046 Cottbus

Ansprechpartner: Jana Frost | Tel. 0355 365-1603 | E-Mail: frost@cottbus.ihk.de | Web: www.cottbus.ihk.de

HINWEIS: Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Cottbus für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Anordnung von Überstunden wegen Erkrankung vieler Mitarbeiter

- Überstunden müssen im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag vereinbart sein.
- In Ausnahmefällen ist eine Anordnung möglich, wenn dem Arbeitgeber ein Schaden droht, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann: Eine solche Situation kann eintreten, wenn es aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen kommt.
- Überstunden sind gegenüber dem Mitarbeiter zu vergüten.

Zulassung von Sonn- und Feiertagsarbeit sowie von verlängerten Arbeitszeiten

Für bestimmte Tätigkeiten und Berufsgruppen werden vorübergehend Ausnahmen von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zugelassen. Diese betreffen befristete **Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit** und die **tägliche Höchstarbeitszeit**.

Demnach dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, die Medizinprodukte und Medikamente sowie Waren für den täglichen Bedarf wie Nahrungsmittel und Verbrauchsgüter ebenso produzieren und liefern wie Produkte, die zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt werden. Die Ausnahmegewilligung für Sonn- und Feiertagsarbeit gilt auch für die medizinische Behandlung und Versorgung einschließlich Assistenz- und Hilfstätigkeiten.

Um den Auswirkungen der Corona-Pandemie zielgerichtet entgegenzuwirken, ist für unabwendbare Tätigkeiten auch eine Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden ermöglicht worden. Diese ausnahmsweise Zulassung betrifft unter anderem Tätigkeiten bei Not- und Rettungsdiensten und bei den Feuerwehren, bei Polizei und Ordnungsämtern, in Krankenhäusern, Verkehrsbetrieben, Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben, in den Medien, der Landwirtschaft und Tierhaltung, im Bewachungsgewerbe oder im IT-Bereich.

Die Verordnung ist zunächst bis 30. Mai 2020 gültig und hier abrufbar:

https://bravors.brandenburg.de/br2/sixcms/media.php/76/Amtsblatt%2011S_20.pdf

Homeoffice

Wenn Mitarbeiter ihre Kinder betreuen müssen, ihren Arbeitsplatz wegen Einschränkungen des öffentlichen Nahverkehrs nicht mehr erreichen, kann Homeoffice eine sinnvolle Lösung sein. Bei der Arbeit in den eigenen Wohnräumen ist Einiges zu beachten:

Zunächst ist immer eine einvernehmliche Regelung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber anzustreben. Einseitig kann Home-Office weder vom Arbeitgeber angeordnet werden, noch kann der Arbeitnehmer selbst

IHK Cottbus | Goethestraße 1 | 03046 Cottbus

Ansprechpartner: Jana Frost | Tel. 0355 365-1603 | E-Mail: frost@cottbus.ihk.de | Web: www.cottbus.ihk.de

HINWEIS: Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Cottbus für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

entscheiden, ins Home-Office zu gehen. Gerade im Home-Office, wo der Mitarbeiter zwischen privater und dienstlicher Atmosphäre steht, sollten für beide Seiten praktikable Lösungen gefunden werden.

Arbeitsmittel

Da in vielen Fällen Arbeitgeber sehr kurzfristig auf Homeoffice umstellen, kann es durchaus vorkommen, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer bittet, eigene Arbeitsmittel zu nutzen. Bei den hier angebotenen Vertragsmustern wird daher unterschieden, ob der Arbeitgeber die Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt hat oder ob der Arbeitnehmer eigene Arbeitsmittel nutzt. Danach richten sich Fragen der Haftung oder Entschädigungsansprüche. Bitte wählen Sie die Variante aus, die für Ihr Unternehmen zutrifft.

Arbeitsschutz

Auch im Homeoffice sind die normalen Arbeitsschutzanforderungen grundsätzlich einzuhalten. Aktuell dürfte das Ziel des Infektionsschutzes aber überragen und andere Aspekte, wie beispielsweise die ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes in den Hintergrund treten lassen.