

Da die COVID-19-Pandemie insbesondere im arbeitsrechtlichen Bereich zu Situationen führt, die bislang weitgehend keine Rolle im unternehmerischen Alltagsgeschäft gespielt haben, möchten wir Ihnen einige aktuelle Hinweise geben, um Sie auch hinsichtlich juristischer Möglichkeiten und Erfordernisse zu unterstützen.

- **Kurzarbeit**

Für die Zeit ab dem 01.03. bis zum 31.12.2020 hat der Gesetzgeber in der Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) festgelegt, dass bei einem vorübergehenden **erheblichen Arbeitsausfall**, der bei mindestens 10% der Beschäftigten zu einem Entgeltausfall von mehr als 10% führt, Kurzarbeitergeld geleistet werden kann.

Der Arbeitsausfall muss **unvermeidbar** sein, was dann der Fall ist, wenn der Betrieb alles getan hat, um ihn zu vermindern oder zu beheben. Im Gegensatz zu eventuellen Arbeitszeitguthaben muss der Urlaub jedoch nicht eingesetzt werden.

Besonders zu beachten ist, dass Kurzarbeitergeld nur für die Mitarbeiter in Betracht kommt, die in einem **ungekündigten Arbeitsverhältnis** stehen. Auch der Anschluss eines Aufhebungsvertrages ist schädlich.

Die Kurzarbeit muss durch den Arbeitgeber gegenüber den Mitarbeitern eingeführt werden. Dafür ist es erforderlich, dass der Arbeitgeber aufgrund tarif- oder arbeitsvertraglicher Regelungen dazu berechtigt ist. Eine **Regelung zur Einführung von Kurzarbeit** muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Erforderlich sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer. Auch eine Ankündigungsfrist muss enthalten sein. Es gilt zu beachten, dass Pauschalermächtigungen unwirksam sein können.

Auch gegenüber der Arbeitsagentur muss der **Arbeitsausfall durch den Arbeitgeber angezeigt** werden. Da der Arbeitgeber die Angaben in dieser Anzeige an Eides statt versichern muss, gilt es hier besonders sorgfältig zu sein, da die Abgabe einer falschen eidesstattlichen Versicherung strafbar ist.

In Unternehmen, in denen ein **Betriebsrat** (Mitarbeitervertretung) besteht, muss dieser bei der Einführung von Kurzarbeit beteiligt werden.

Das Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmer mit unterhaltspflichtigen Kindern 67%, ansonsten 60% des ausgefallenen Nettolohnes. Für das Jahr 2020 ist derzeit eine solche gesetzliche Regelung in Planung, dass ab dem vierten Monat 77 % (70 % ohne Kinderfreibetrag) und ab dem siebenten Monat 87 % (80 % ohne Kinderfreibetrag) gezahlt werden. Dem Arbeitgeber werden in der Zeit bis zum 31.12.2020 im Zusammenhang mit Kurzarbeit gezahlte Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung erstattet. Diese Erstattung muss beantragt werden.

Auch wenn wir derzeit beobachten, dass die Arbeitsagenturen beantragtes Kurzarbeitergeld meist durch vorläufige Bescheide gewähren, ist damit zu rechnen, dass zu einem späteren Zeitpunkt tiefere Einzelfallprüfungen erfolgen. Sollte dann festgestellt werden, dass betriebliche oder persönliche Voraussetzungen für die Leistung von Kurzarbeitergeld nicht vorlagen, kann es zu **Rückforderungen** kommen.

- **Arbeitspflichten der Mitarbeiter**

Auch während der COVID-19-Pandemie gilt grundsätzlich, dass die Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung erbringen müssen, um einen Anspruch auf Vergütung zu haben.

Wenn Mitarbeiter nicht arbeiten, weil ein Angehöriger erkrankt oder eine Kinderbetreuungsmöglichkeit weggefallen ist, besteht allenfalls vorübergehend (bis zu fünf Arbeitstage) ein Anspruch auf Vergütung. Bleiben Mitarbeiter ansonsten zuhause, haben sie keinen Anspruch auf Vergütung.

Dürfen Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommen, weil sie (ohne erkrankt zu sein) unter Quarantäne stehen, bleibt der Anspruch auf Vergütung erhalten. Aufgrund des derzeitigen Wortlautes der Regelung des § 56 Infektionsschutzgesetz ist zu befürchten, dass dem Arbeitgeber in diesem Fall nicht einmal ein Entschädigungsanspruch zusteht.

Sind Arbeitnehmer selbst erkrankt, gelten die üblichen Entgeltfortzahlungsregelungen.

- **Pflichten der Arbeitgeber**

Der Arbeitgeber muss aus seiner Fürsorge- bzw. Schutzpflicht heraus geeignete Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung des Krankheitserregers ergreifen und Mitarbeiter auch darauf hinweisen, wenn ein Arbeitnehmer einen COVID-19-Verdachtsfall oder gar eine Erkrankung in seinem näheren Umfeld meldet.

Auch wenn für Arbeitgeber grundsätzlich keine Verpflichtung besteht, Arbeiten im Home-Office zu ermöglichen, kann diese Möglichkeit gewährt werden um Mitarbeiter zu schützen bzw. ihnen entgegen zu kommen. Dabei müssen jedoch auch Gesichtspunkte der IT-Sicherheit und des Datenschutzes beachtet werden.

- **Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

Natürlich ist die Möglichkeit zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen auch derzeit gegeben. Es müssen jedoch Wechselwirkungen, insbesondere im Hinblick auf das Kurzarbeitergeld beachtet werden.