

Arbeitsrechtliche Fragen zu Corona

Nachfolgend beantworten wir wichtige Fragen für Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen im Zusammenhang mit der Coronaproblematik. Dieses Dokument besteht aus 7 Seiten. Bitte scrollen Sie zur jeweiligen Antwort.

1. Gibt es für Arbeitnehmer in Zeiten der Corona-Krise vereinfachte Möglichkeiten, sich krankschreiben zu lassen?
2. Darf der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern im Rahmen der Corona-Krise Informationen wie Urlaubsorte, Krankheitssymptome etc. erfragen?
3. Bestehen für Geschäftsführer/Vorstände von Arbeitgebern in diesen Zeiten besondere Pflichten?
4. Was geschieht mit bereits anberaumten Arbeitsgerichtsterminen (Gütetermine, Kammertermine etc.)? Werden diese alle aufgehoben?
5. Beziehen sich die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auch auf Maßnahmen in Corona Situationen?
6. Gelten nun andere Regeln für Kündigungen?
7. Kann Kurzarbeit angeordnet werden?
8. Können Arbeitnehmer in „Zwangsurlaub“ geschickt werden?
9. Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckungen am Arbeitsplatz oder dem Arbeitsweg einfach zu Hause bleiben?
10. Welche Schutzmaßnahmen müssen Arbeitgeber einrichten?
11. Können Dienstreisen verweigert werden?
12. Kann der Arbeitgeber einfach Homeoffice anordnen bzw. hat der Arbeitnehmer darauf Anspruch?
13. Wie ist das mit der Entgeltfortzahlung?
14. Allgemeine Hinweise
 - a.) Schlüter Graf Notare
 - b.) Schlüter Graf Rechtsanwälte

1. Gibt es für Arbeitnehmer in Zeiten der Corona-Krise vereinfachte Möglichkeiten, sich krankschreiben zu lassen?

Ja. Seit dem 9.3.2020 können Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) für bis zu sieben Tage erhalten, ohne ihren Arzt persönlich in seiner Arztpraxis konsultieren zu müssen. Ausreichend ist derzeit ein Telefonat mit dem behandelnden Arzt (vorausgesetzt, man kommt telefonisch überhaupt durch). Grundsätzlich bleibt es – trotz zwischenzeitlich schon erfolgter Lockerungen – bei dem sich aus der Musterberufsordnung für Ärzte (MBO) bestehenden Fernbehandlungsverbot, wonach eine ärztliche Behandlung über Kommunikationsmedien nur im Einzelfall erlaubt ist. Die „Telefon-AUB“ stellt deshalb auch nur eine zeitlich befristete Maßnahme zur Bekämpfung der Corona Pandemie dar. Neue Infektionsketten über volle Wartezimmer sollen so vermieden werden. Sie gilt deshalb vorläufig nur für vier Wochen und auch nur bei leichten Erkrankungen der oberen Atemwege.

2. Darf der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern im Rahmen der Corona-Krise Informationen wie Urlaubsorte, Krankheitssymptome etc. erfragen?

Grundsätzlich gilt, dass im Rahmen des Beschäftigungsdatenschutzes Arbeitgeber personenbezogene Daten ihrer Arbeitnehmer nur erfragen und verarbeiten dürfen, wenn dies „für die Aufnahme, Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses“ unerlässlich ist. Fragen nach (möglichen) Urlaubsorten (weil Risikogebiete) oder nach Krankheitssymptomen (von Corona) sind davon erst einmal nicht erfasst. Bei Pandemien liegt unseres Erachtens aber wohl eine Sondersituation vor, weshalb der Arbeitgeber – nach Abwägung beidseitiger Interessen – zur Gefahrenabwehr (Schutz der Mitarbeiter, Verhinderung von Infektionen, Sicherung des Betriebsablaufs) ein berechtigtes Interesse an diesen Informationen hat, um Verdachtsfälle sofort und zuverlässig erkennen zu können.

3. Bestehen für Geschäftsführer/Vorstände von Arbeitgebern in diesen Zeiten besondere Pflichten?

Ja. In Krisensituationen wie der vorliegenden Corona-Pandemie sind die Auswirkungen der Corona Krise auf das Unternehmen durch die Geschäftsleitung rechtzeitig und regelmäßig zu identifizieren, analysieren und probate Maßnahmen zu ergreifen. In keinem Fall sollte man nichts tun – der Ermessensspielraum für Geschäftsführer ist dabei aber durchaus weit, so dass Haftungstatbestände bei einem besonnenen, verantwortungsvollen und am Unternehmenswohl orientierten Umgang mit der Situation die Ausnahme bleiben dürften. Vorteilhaft ist insoweit, dass geplant ist, bis zum 30. September 2020 die Insolvenzantragspflicht für Unternehmen auszusetzen, die unverschuldet durch Corona in die Krise geraten sind und nicht rechtzeitig (innerhalb der 3 Wochenfrist) finanzielle Hilfe erreichen können.

Für die Arbeitgeberperspektive bedeutet das, geeignete arbeitsrechtliche Maßnahmen in Erwägung zu ziehen, wie z.B. Kurzarbeit, Homeoffice, Vereinzelung von Arbeitsplätzen etc. etc., um Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Aber auch die Prüfung und ggfls. Wahrnehmung der Möglichkeiten aus dem von der Bundesregierung kürzlich verabschiedeten „Schutzschild“ für infolge von Corona in Not geratene Unternehmen (z.B. Liquiditätshilfen, Stundung von Steuerschulden, vereinfachte/erweiterte Kreditgewährung, Bürgschaften, KfW-

Sonderprogramme, ggfls. Fördergelder für Kleinunternehmer und Einzel-Selbständige, etc.) gehört in das Pflichtenheft einer umsichtigen Geschäftsführung.

Weiter gehört dazu die Pflicht, sich „compliant“ zu verhalten, also für die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Anordnungen, etc. Sorge zu tragen. In Zeiten der Corona-Krise sind das insbesondere arbeitsschutzrechtliche Pflichten sowie behördliche Anordnungen (z.B. Tätigkeitsverbote, Quarantänemaßnahmen, Schließungen etc.).

Daneben sollte jeder Unternehmer/Arbeitgeber einen Notfallplan erstellen/vorhalten, um für (weitere) Auswirkungen der Krise gewappnet zu sein. Dazu gehören die Einrichtung von Home-Office Plätzen und internetbasierten Lösungsansätzen (z.B. VPN-Tunnel), Schichtsysteme, Vertretungspläne, Anruflisten, Sicherung von Daten, etc.

4. Was geschieht mit bereits anberaumten Arbeitsgerichtsterminen (Gütetermine, Kammertermine etc.)? Werden diese alle aufgehoben?

Nicht unbedingt. Das NRW-Justizministerium hat hierzu am 17.3.2020 „Aktuelle Regelungen für den Justizbereich im Umgang mit dem Coronavirus“ veröffentlicht, in denen es dazu heißt:

„Sitzungen sollen nur durchgeführt werden, wenn sie keinen Aufschub dulden. Dies betrifft insbesondere Haftsachen und schon andauernde Strafverhandlungen, gleiches gilt für ermittelungsrichterliche Handlungen und Eilsachen in sämtlichen Rechtsgebieten. Über die Aufhebung von Verhandlungsterminen sowie die Aussetzung oder Unterbrechung von laufenden Verfahren entscheiden die Gerichte in richterlicher Unabhängigkeit nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Eine großzügige Ausschöpfung der prozessualen Möglichkeiten wird empfohlen

Rechtsantragstellen sind für Eilanträge für den Publikumsverkehr geöffnet zu halten. Anträge und andere Anliegen sollten jedoch vorrangig schriftlich vorgebracht werden, von persönlichen Vorsprachen soll nach Möglichkeit abgesehen werden.

Im Übrigen sollte der Dienstbetrieb in allen Gerichten und Staatsanwaltschaften auf das zwingend erforderliche Maß beschränkt werden. Die Anwesenheit in den Dienstgebäuden kann situationsangepasst reduziert werden.“

Die Gerichte – und damit auch die Arbeitsgerichte - schalten also bis auf Weiteres auf Notbetrieb. Seit dem 17.3.2020 werden deshalb an Prozessbeteiligte reihenweise Ab- oder Umladungen verschickt. Unabhängig davon ist es aber ratsam, sich rechtzeitig bei dem jeweiligen Gericht/der zuständigen Geschäftsstelle zu informieren, ob der Termin tatsächlich stattfindet oder nicht, da es letztlich die Entscheidung des zuständigen Richters ist, ob ein Termin durchgeführt wird oder nicht. Haben Sie

- Symptome einer Corona Erkrankung, oder
- innerhalb der letzten 14 Tage persönlich Kontakt mit einer Corona-infizierten Person gehabt, oder
- sich innerhalb der jeweils letzten 14 Tage in einem Corona Risikogebiet nach der aktuellen Definition des Robert-Koch Instituts aufgehalten,

dürfen Sie Gerichtsgebäude, Staatsanwaltschaften aber ohnehin nicht mehr betreten, selbst wenn der Termin stattfindet. Ob die Arbeitsgerichte von der Möglichkeit des § 128 a ZPO Gebrauch machen werden (Teilnahme an der Verhandlung per Videokonferenz), bleibt abzuwarten, zumal häufig die technischen Voraussetzungen fehlen.

5. Beziehen sich die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates auch auf Maßnahmen in Corona Situationen?

Ja. Nahezu alle unternehmerischen Maßnahmen, die dem betrieblichen Corona-Schutz oder der Eindämmung der Auswirkungen der Pandemie im Betrieb dienen, unterliegen der Mitbestimmung (also im Zweifel der Zustimmung) des Betriebsrates (wenn es denn einen gibt). Folgende Maßnahmen sind davon insbesondere betroffen:

- Maßnahmen/Regelungen, die auf Corona-Schutzmaßnahmen abzielen gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Gesundheitsschutz)
- Hygienevorschriften (Handdesinfektion, Schutzmasken/-anzüge etc.) gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb)
- Einführung von Kurz- oder Mehrarbeit gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit)
- Änderung der täglichen Arbeitszeiten (z.B. bei Home-Office) und/oder andere Arbeitstage (Schichtmodell) gem. § 87 Abs.1 Nr. 2 BetrVG (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Verteilung der Wochenarbeitszeit)
- Home-Office/Telearbeit gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Technische Einrichtungen zur Kontrolle der Mitarbeiter), wenn entsprechende Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers eingerichtet werden
- Kündigung (Beendigung und/oder Änderung) eines Mitarbeiters z.B. wegen Wegfall des Arbeitsplatzes gem. § 102 Abs. 1 BetrVG (Anhörung des Betriebsrates)
- Neueinstellung (zusätzlicher Personalbedarf) oder Versetzung (andere Tätigkeit/anderer Ort) gem. § 99 I BetrVG (personelle Einzelmaßnahmen)
- Massenentlassungen/Betriebsänderungen gem. §§ 111 ff. BetrVG (Interessenausgleich/ Sozialplan)

Sinnvoll kann es sein, viele diese Maßnahmen/Tatbestände, die zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Corona erforderlich sind, in einer besonderen Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat zu regeln.

6. Gelten nun andere Regeln für Kündigungen?

Nein! Für Kündigungen in Betrieben, die regelmäßig mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigen, gilt weiterhin und unverändert das Kündigungsschutzgesetz, sofern das gekündigte Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung mehr als 6 Monate besteht. Sämtliche bisher geltenden Regeln zu personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Kündigungen sowie zum besonderen Kündigungsschutz (Schwerbehinderte, Schwangere etc.) gelten unverändert.

Ebenso unverändert gilt die Frist zur Klageerhebung nach § 4 Kündigungsschutzgesetz. Diese beträgt weiterhin 3 Wochen ab Zugang der Kündigungserklärung beim Arbeitnehmer. In Einzelfällen, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, an der

rechtzeitigen Erhebung der Klage gehindert war, kann unverzüglich nach Wegfall des Hindernisses auch nach Ablauf der 3-Wochenfrist die Klage noch mit einem Antrag auf Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand fristwährend eingereicht werden.

7. Kann Kurzarbeit angeordnet werden?

Voraussetzungen für Kurzarbeit sind aktuell, dass durch einen Arbeitsausfall mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung einen Entgeltausfall von mehr als 10 % erleiden. Der Arbeitsausfall muß auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen, vorübergehend und nicht vermeidbar sein.

Bei Betrieben mit Betriebsrat kann mit diesem mit Wirkung für alle betroffenen Mitarbeiter eine Betriebsvereinbarung über die Anordnung von Kurzarbeit getroffen werden. Besteht kein Betriebsrat und /oder kein auf das Arbeitsverhältnis anzuwendender Tarifvertrag, muß mit jedem Mitarbeiter eine entsprechende Vereinbarung geschlossen werden, sofern die Möglichkeit der Anordnung von Kurzarbeit nicht bereits im Arbeitsvertrag steht.

Vor der Kurzarbeit müssen Resturlaub und Mehrarbeitsstunden abgebaut werden. Nur wenn Wünsche der Arbeitnehmer nicht entgegenstehen, kann auch Jahresurlaub angeordnet werden.

Die Anzeige und die Anträge können online bei der Bundesagentur gestellt werden.

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

8. Können Arbeitnehmer in „Zwangsurlaub“ geschickt werden?

Nein! Nur der nicht verbrauchte Resturlaub kann angeordnet werden.

Urlaub des laufenden Urlaubsjahres kann nur angeordnet werden, wenn dem keine Wünsche des Arbeitnehmers entgegenstehen.

Bereits genehmigter Urlaub kann vom Arbeitgeber nicht auf einen anderen Zeitraum verlegt werden, es sei denn die Parteien vereinbaren das.

Ebenso muß der Arbeitgeber Verlegungswünsche von Arbeitnehmern, die z.B. eine geplante Urlaubsreise wegen aktueller Reisebeschränkungen nicht antreten können, nicht erfüllen.

9. Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor Ansteckungen am Arbeitsplatz oder dem Arbeitsweg einfach zu Hause bleiben?

Nein! Ein Arbeitnehmer, der einfach zu Hause bleibt, verstößt auch in diesen Zeiten gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen und riskiert die Kündigung. Da der Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ gilt, erhält ein Arbeitnehmer zudem für den Zeitraum der Arbeitsverweigerung keinen Lohn.

Allerdings können Arbeitnehmer in Einzelfällen ein Zurückbehaltungsrecht ausüben und der Arbeit fern bleiben, wenn der Arbeitgeber notwendige und zumutbare Schutzmaßnahmen gegen Ansteckungsgefahren nicht einrichtet.

10. Welche Schutzmaßnahmen müssen Arbeitgeber einrichten?

Nach § 618 BGB muß der Arbeitgeber den Betrieb so einrichten, dass die Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, wie es die Natur der Dienstleistung gestattet. Welche Maßnahmen das im Einzelnen sind, hängt also wesentlich von der Art der Betriebsstätte ab. Der Arbeitgeber sollte die hygienischen Voraussetzungen schaffen und erhalten, die erforderlich sind, um eine Ansteckungsgefahr zu minimieren. Arbeitsgruppen sollten nicht eng zusammenkommen. Ein Mindestabstand sollte gewahrt werden. Nicht notwendige Meetings sollten ebenso verschoben werden oder per Telefon- oder Videokonferenz durchgeführt werden.

11. Können Dienstreisen verweigert werden?

Sofern die Dienstreise eine arbeitsvertragliche Leistungspflicht des Arbeitnehmers darstellt, kann er diese grundsätzlich nicht verweigern. Tut er das trotzdem gilt wiederum der Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“. Derzeit stellt sich diese Frage aufgrund der weitgehenden Reisebeschränkungen jedoch ohnehin eher nicht.

12. Kann der Arbeitgeber einfach Homeoffice anordnen bzw. hat der Arbeitnehmer darauf Anspruch?

Wenn im Arbeitsvertrag oder mit Betriebsvereinbarung hierzu nichts geregelt ist, besteht weder ein Anspruch des Arbeitgebers, noch ein Recht des Arbeitnehmers zur Homeoffice-Arbeit. Die Parteien des Arbeitsvertrags können jedoch jederzeit eine ergänzende Vereinbarung hierüber schließen.

13. Wie ist das mit der Entgeltfortzahlung?

Für an Corona erkrankte Mitarbeiter gelten unverändert die Regeln des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

Für Arbeitnehmer, die wegen Infektionsverdachts in Quarantäne stehen oder ein Tätigkeitsverbot haben gelten die Regeln des Infektionsschutzgesetzes. Diese Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entschädigung in Höhe des erlittenen Verdienstausfalls. In den ersten 6 Wochen zahlt der Arbeitgeber diese Entschädigung. Auf seinen Antrag werden die ausgezahlten Beträge an den Arbeitgeber erstattet. Zuständige Behörde in NRW ist der jeweilige Landschaftsverband. Nach Ablauf der ersten 6 Wochen erfolgt die Entschädigung auf Antrag direkt durch die Behörde.

14. Allgemeine Hinweise

a.) Schlüter Graf – Notare

Wir beurkunden - mit notwendigen Sicherheitsvorkehrungen

unsere Mandanten haben Anspruch darauf, dass auch in Zeiten der Corona-Krise **alle notwendigen Beurkundungen** zeitnah stattfinden.

Gemeinsam mit Ihnen unternehmen wir alles Erforderliche, um das zu gewährleisten und dabei Infektionsrisiken weitestgehend auszuschließen.

Bei allen Beurkundungen möchten wir zusammen mit Ihnen wie folgt vorgehen:

- Notarielle Beratungen und Vorbereitungen von Beurkundungen erfolgen wie gewohnt jederzeit telefonisch.
- Beurkundungen finden in großen Besprechungsräumen statt. Wir gewährleisten die **empfohlenen Sicherheitsabstände**. Auf Wunsch kann einer unserer Mitarbeiter bei der Beurkundung für Sie als vollmachtloser Vertreter auftreten. Sie müssen dann nur in einem kurzen Termin allein gegenüber dem Notar eine Genehmigungserklärung unterzeichnen. Ihre Anwesenheit bei der eigentlichen Beurkundung im Beisein der anderen Beteiligten ist dann entbehrlich.
- Wir bitten Sie, zu Beurkundungen ihren **eigenen Kugelschreiber mitzubringen**.
- Bringen Sie zur Beurkundung bitte Ihren Personalausweis oder Reisepass und auch bereits eine **Fotokopie des Ausweises mit. Sie müssen den Ausweis dann nur vorzeigen und die Kopie übergeben**.
- Tische und sonstige Kontaktflächen in unserem Büro werden regelmäßig desinfiziert. Die Räume werden regelmäßig gelüftet und gereinigt.
- Unsere Mitarbeiter sind besonders zur Einhaltung von Hygienevorschriften eingewiesen und angewiesen. Händewaschen ist nach jedem Kontakt bei uns vorgeschrieben.

b.) Schlüter Graf Rechtsanwälte

Wir beraten – sicher und zuverlässig

Selbstverständlich bleibt auch unsere anwaltliche Beratung und Vertretung für Sie aktuell ohne qualitative Einschränkungen verfügbar.

- Internationale und nationale Reisetätigkeiten wurden von uns soweit wie möglich auf das absolut Notwendige reduziert und die Teilnahme an Konferenzen und Vortragsveranstaltungen bis auf weiteres ausgesetzt.
- Für Besprechungen stehen wir jederzeit telefonisch und/oder bei Bedarf per Videokonferenz zur Verfügung.
- Sofern ein persönliches Treffen notwendig ist, gewährleisten wir in großen regelmäßig desinfizierten und gereinigten Besprechungsräumen Sicherheitsabstand.
- Unsere Mitarbeiter sind besonders zur Einhaltung von Hygienevorschriften eingewiesen und angewiesen.

Wir verfolgen für Sie aktuelle Rechtsentwicklungen und helfen Ihnen jetzt gerade auch bei der rechtlichen Klärung solcher Probleme, die jetzt durch Corona entstehen.