

Das Thema Coronavirus betrifft uns alle und unser gesamtes Lebensumfeld. Aufgrund seiner raschen Ausbreitung werden wir nahezu jeden Tag – vor allem in der Funktion als Arbeitgeber – vor neue Herausforderungen gestellt, die schnelle Reaktionen erfordern.

Mit den nachfolgenden „FAQ`s“ wollen wir Ihnen zugeschnitten auf die tagesaktuellen Fragestellungen Antworten liefern und Ihnen damit Hinweise für Ihre Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten aufzeigen:

Aktuelle Schließung von KiTas und Schulen?

Wie gehen Sie um mit Mitarbeitern, die aufgrund einer (häuslichen) Betreuungspflicht zu Hause bleiben wollen/müssen?

Es obliegt in diesem Fall dem Mitarbeiter, eine Betreuung zu organisieren. Muss der Mitarbeiter die Betreuung seines Kindes selbst übernehmen, hat er allenfalls einen Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Denkbar wäre es auch, dass der Mitarbeiter Urlaub nimmt oder in dieser Zeit Überstunden abbaut. Auch die Möglichkeit einer Arbeit im Home-Office kann in Betracht gezogen werden.

Was passiert mit den Vergütungsansprüchen der Mitarbeiter?

- **bei Arbeitsunfähigkeit wegen Corona-Erkrankung?**

In diesem Fall besteht ein Lohnfortzahlungsanspruch für eine Dauer von insgesamt 6 Wochen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

- **bei konkretem Infektionsverdacht?**

...in diesem Fall wird die Behörde entweder eine Quarantäne oder ein Tätigkeitsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz aussprechen. Dies löst keinen Lohnfortzahlungsanspruch aus, jedoch eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes (siehe unten), welchen der Arbeitgeber behördlicherseits auf Antrag erstattet bekommen kann.

- **wenn Mitarbeiter mit Kindern von der Schließung von KiTa´s und Schulen betroffen sind?**

Wenn ein Kind wegen der Schließung seiner Schule zu Hause betreut werden muss, haben die Eltern keinen Vergütungs- oder sonstigen Entschädigungsanspruch, wenn sie für die Betreuung „freigestellt“ sind.

- **wenn Mitarbeiter aus Angst vor Ansteckung die öffentlichen Verkehrsmittel meiden und nicht zur Arbeit erscheinen?**

Der Arbeitsweg liegt in der Risikosphäre des Arbeitnehmers. Das Angewiesen sein auf die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel entbindet den Arbeitnehmer nicht von seiner Arbeitspflicht. Wer daher nicht zur Arbeit erscheint, verliert seinen Vergütungsanspruch und evtl. weitere Konsequenzen wie Abmahnung oder Kündigung.

- **bei angeordneter Betriebsschließung oder Quarantäne?**

Wenn die Mitarbeiter wegen einer behördlich angeordneten Schließung nach Hause geschickt werden, aber ansonsten arbeitsfähig und arbeitswillig sind, besteht ihr Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber in voller Höhe fort.

In welchen Fällen habe ich als Arbeitgeber einen Entschädigungsanspruch gegenüber der Behörde? An welche Behörde muss ich mich wenden?

Wenn der Arbeitnehmer nicht erkrankt ist, aber aus Sicherheitsgründen (= Verdachtsfall) zur Vermeidung einer Weiterverbreitung des Virus vom Gesundheitsamt zur (häuslichen) Quarantäne verpflichtet wird, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch gegenüber dem Staat. Zunächst ist der Arbeitgeber in der Pflicht, diese Entschädigung an den Mitarbeitern zu leisten und sich auf Antrag vom Staat erstatten zu lassen.

Zuständig für die Erstattungsanträge sind in der Regel die für den Wohnsitz des Mitarbeiters zuständigen Gesundheitsämter. Diese können der folgenden Datenbank des Robert-Koch-Instituts abgerufen werden: <https://tools.rki.de/PLZTool/>.

Was ist Kurzarbeitergeld (KUG) und unter welchen Voraussetzungen kann ich es bekommen?

Das Kurzarbeitergeld ist eine staatliche Lohnersatzleistung seitens der Agentur für Arbeit für Betriebe, die vorübergehend einen erheblichen Arbeitsausfall erleiden aufgrund eines unabwendbaren Ereignisses.

- **Anspruch bei behördlich angeordneter Schließung?**

Die vorherrschende „Pandemie“ wird als entsprechendes Ereignis anerkannt. Ein Anspruch auf KUG besteht demnach, sobald in einem Kalendermonat mindestens 1/3 der in dem Betrieb beschäftigten Mitarbeiter von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10% ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

- **Anspruch bei erheblichen Einnahmeausfällen infolge von Arbeitsausfall?** Auch wirtschaftliche Einbußen, die offensichtlich auf die Pandemie zurückzuführen sind (Stornierung von Aufträgen etc.) werden als unabwendbares Ereignis angesehen.
- **Darf ich als Arbeitgeber Kurzarbeit einfach anordnen?**
Nein. Der Arbeitgeber darf nicht einfach Kurzarbeit (Herabsetzung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Reduzierung der Vergütung) einseitig anordnen. Vielmehr muss im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter Kurzarbeit vertraglich vereinbart werden, sofern keine einschlägigen Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen mit entsprechenden Regelungen gelten. Weiter setzt die Gewährung von Kurzarbeitergeld voraus, dass zur Vermeidung von Kurzarbeit kein verwertbarer Resturlaub mehr zur Verfügung steht und keine verwertbaren Arbeitszeitguthaben vorhanden sind, die vorrangig zu gewähren sind.
- **Wie kann ich es beantragen und welche Behörde ist zuständig?**
Zuständig ist die örtliche Arbeitsagentur.
Der Arbeitsausfall ist der Agentur für Arbeit schriftlich anzuzeigen. Auf der Seite der Bundesagentur sind alle erforderlichen Vordrucke für die notwendigen Dokumente sowie eine Anleitung für die Antragstellung zu finden.

Wichtig! Bundestag beschließt einige Erleichterungen für die Gewährung von KUG. In wenigen Tagen dürften die Neuregelungen in Kraft treten und bekannt gegeben werden.

Gerne unterstützen und begleiten wir Sie bei der Antragstellung sowie der arbeitsrechtlichen Umsetzung und Einführung der Kurzarbeit im Betrieb.