

Coronavirus: Aktuelle Informationen aus dem Arbeitsrecht

Stand: Mai 2020

Kündigung in der Coronakrise

1. Kann wegen der Coronakrise betriebsbedingt gekündigt werden?
2. Muss der Arbeitgeber eine Abfindung zahlen?
3. Ist eine Kündigung wegen Quarantäne oder einer Infektion möglich?
4. Droht eine Kündigung während der Probezeit oder in kleinen Betrieben?

Home Office & Kinderbetreuung

1. Darf der Arbeitgeber die Arbeit im Home Office anordnen?
2. Können Arbeitnehmer verlangen, ins Home Office zu wechseln?
3. Erhalten Arbeitnehmer Gehalt, wenn sie ihre Kinder zuhause betreuen?

Arbeitszeit & Urlaub

1. Kann der Arbeitgeber Überstunden verlangen?
2. Kann der Arbeitgeber Überstundenabbau anordnen?
3. Darf der Arbeitgeber unbezahlten Urlaub anordnen?
4. Sind Arbeitnehmer an einmal genehmigte Urlaubsanträge gebunden?

Kurzarbeitergeld

1. Was ist Kurzarbeitergeld?
2. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?
3. Was ist während der Kurzarbeit zu wissen?

Infektion & Quarantäne

1. Erhalten Arbeitnehmer in der Quarantäne Gehalt?
2. Muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über eine Infektion informieren?

Kündigung in der Coronakrise

1. Kann wegen der Coronakrise betriebsbedingt gekündigt werden?

Während jeder Krise sorgen sich Arbeitnehmer vor einem Stellenabbau. Ob der Arbeitgeber wegen der Coronakrise betriebsbedingt kündigen kann, hängt sehr vom Einzelfall ab.

Können Mitarbeiter mangels Nachfrage nicht mehr mit Arbeit versorgt werden, ist eine betriebsbedingte Kündigung grundsätzlich möglich. Die Gerichte prüfen in diesen Fällen allerdings, ob der Beschäftigungsrückgang voraussichtlich von Dauer sein wird. In einigen Branchen ist davon nicht immer auszugehen. Kündigungen allein wegen eingebrochener Nachfrage sind dann kaum durchsetzbar.

Betriebsbedingte Kündigungen kommen allerdings auch unabhängig von zurückgehendem Arbeitsaufkommen in Betracht. Innerhalb wie außerhalb einer Krise darf der Arbeitgeber stets die Entscheidung treffen, dass er sein Unternehmen künftig mit weniger Mitarbeitern führt. Man spricht in diesem Zusammenhang auch häufig von Restrukturierung. Dieses Vorgehen darf allerdings nicht willkürlich oder völlig unvernünftig sein. Es muss außerdem auf Dauer angelegt sein.

2. Muss der Arbeitgeber eine Abfindung zahlen?

Ein Recht darauf besteht nur selten. Dennoch zahlen Arbeitgeber gerade nach betriebsbedingten Kündigungen häufig Abfindungen. In vielen Fällen einigt man sich vor Gericht, dass der Arbeitnehmer die Kündigung hinnimmt und im Gegenzug einen bestimmten Geldbetrag erhält. Auch sehen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat häufig eine Abfindung vor. Wie hoch sie letztlich ausfällt, hängt vom Einzelfall ab. Als grobe Ausgangsgröße hat sich diese Formel durchgesetzt:

$$\text{Anzahl der Jahre im Betrieb} \times 0,5 \text{ Bruttomonatsgehälter}$$

Die Abfindung kann auch deutlich darüber liegen.

3. Ist eine Kündigung wegen Quarantäne oder einer Infektion möglich?

Arbeitnehmer, die mit dem Coronavirus infiziert sind, müssen in aller Regel nicht mit einer krankheitsbedingten Kündigung rechnen. Wichtigste Voraussetzung dafür wäre nämlich, dass in Zukunft mit ganz erheblichen Ausfällen zu rechnen ist. Die meisten Patienten erholen sich allerdings schnell von der Infektion.

Dasselbe gilt, wenn Arbeitnehmer sich in Quarantäne begeben müssen. Es ist nicht zu erwarten, dass sie über beträchtliche Zeit ausfallen werden. Daher sind in diesem Zusammenhang Kündigungen fernliegend.

4. Droht eine Kündigung während der Probezeit oder in kleinen Betrieben?

Der Kündigungsschutz während der Probezeit ist gering. Arbeitgeber können hier recht frei zur Kündigung greifen. Wie lange die Probezeit läuft, hängt vom

Arbeitsvertrag ab. Häufig sind dort sechs Monate vereinbart. Fehlt eine solche Klausel, besteht auch keine Probezeit.

In Betrieben mit zehn oder weniger Arbeitnehmern gilt ebenfalls ein geringer Kündigungsschutz. Kündigungen sind hier deutlich leichter möglich. Sie dürfen allerdings nicht willkürlich sein o.ä.

Home Office

1. Darf der Arbeitgeber die Arbeit im Home Office anordnen?

Außerhalb der Krise ist man sich einig, dass der Arbeitgeber nicht einseitig die Arbeit aus dem Home Office anordnen darf. Der Vertrag muss entsprechende Regelungen vorsehen.

Das ist auch Ausgangspunkt während der Krise. Allerdings wird unter Juristen diskutiert, ob die derzeitige Situation nicht zu einer abweichenden Rechtslage führt. Wegen der besonderen Umstände sei von Arbeitnehmern in vielen Fällen zu erwarten, dass sie von zuhause aus arbeiten. Die Gerichte haben darüber noch nicht entschieden. Bis dahin besteht hier eine gewisse Rechtsunsicherheit. Wer die Arbeit im Home Office verweigern möchte, sollte sich von einem Anwalt für Arbeitsrecht beraten lassen.

2. Können Arbeitnehmer verlangen, ins Home Office zu wechseln?

Möchten Arbeitnehmer selbst ins Home Office wechseln, sind sie auf die Zustimmung des Arbeitgebers angewiesen. Anders ist es natürlich, wenn der Arbeitsvertrag die Arbeit aus der eigenen Wohnung ausdrücklich gestattet.

Auch hier werden die Gerichte allerdings Rücksicht auf die Besonderheiten der Krise nehmen. Es ist denkbar, dass sie besonders gefährdeten Arbeitnehmern (z.B. Angehörigen der Risikogruppen) ein Recht auf Home Office zugestehen, obwohl dieses im Arbeitsvertrag nicht vorgesehen ist.

3. Erhalten Arbeitnehmer Gehalt, wenn sie ihre Kinder zuhause betreuen?

Wegen geschlossener Kitas und Schulen können Arbeitnehmer mit Kindern teilweise nicht arbeiten.

Eltern dürfen in dieser Situation die Arbeit verweigern, wenn ihr Kind betreuungsbedürftig ist und nicht anderweitig untergebracht werden kann.

Grundsätzlich muss sie der Arbeitgeber während der Betreuung nicht weiterbezahlen. Allenfalls in den ersten Tagen kann er zur Lohnfortzahlung gemäß § 616 BGB verpflichtet sein. Dies ist aber noch nicht abschließend geklärt und die Norm ist häufig im Arbeits- oder Tarifvertrag ausgeschlossen.

Der Gesetzgeber hat daher kürzlich in § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) einen Anspruch auf Entschädigung für Eltern in Kinderbetreuung geschaffen.

Diese Entschädigung

- beträgt 67% des Nettoverdienstes,
- ist auf 2.016 € pro Monat begrenzt
- und wird bis zu sechs Wochen gewährt.

Sie wird vom Arbeitgeber ausgezahlt. Er kann den Betrag von der zuständigen Landesbehörde zurückverlangen.

Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:

- Das Kind kann aufgrund behördlicher Anordnung nicht in der eigentlichen Betreuungseinrichtung untergebracht werden.
- Eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit steht nicht zur Verfügung (Großeltern scheiden als Angehörige der Risikogruppe meist aus).
- Der Arbeitnehmer betreut sein Kind daher selbst. Er muss das Sorgerecht haben. Das Kind muss unter zwölf Jahre alt oder aufgrund einer Behinderung betreuungsbedürftig sein.
- Der Arbeitnehmer erleidet aufgrund dieser Umstände einen Verdienstausschlag (was nicht der Fall ist, wenn er im Home Office arbeitet).

Die Behörden stellen sich vielfach auf den Standpunkt, dass diese Entschädigung erst zu leisten sei, wenn der Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr aus § 616 BGB habe. Selbst nach dieser Auffassung muss die Behörde spätestens nach einigen Tagen gemäß § 56 Abs. 1a IfSG die o.g. Entschädigung zahlen. Für den Arbeitnehmer ist das nicht von großer Bedeutung. Er erhält die Zahlungen ohnehin direkt vom Arbeitgeber.

Arbeitszeit & Urlaub

1. Kann der Arbeitgeber Überstunden verlangen?

In einigen Branchen fällt zurzeit deutlich mehr Arbeit an. Ob der Arbeitgeber in dieser Situation Überstunden verlangen kann, hängt vom Arbeitsvertrag ab.

Gelegentlich ist darin vorgesehen, dass Arbeitnehmer Überstunden machen müssen. Dies kann auch in Tarifverträgen vereinbart sein.

Fehlen solche Klauseln, kann der Arbeitgeber Überstunden nur in Notsituationen anordnen. Bei dauerhaft gesteigener Nachfrage kann davon keine Rede sein.

Natürlich können Arbeitnehmer aber nach Rücksprache freiwillig Überstunden machen.

2. Kann der Arbeitgeber Überstundenabbau anordnen?

In Branchen, die unter der Krise leiden, schickt der Arbeitgeber seine Mitarbeiter gerne nach Hause. Kann er anordnen, dass sie auf diese Weise Überstunden abbauen?

Auch das hängt stark vom Arbeitsvertrag ab. Ist dort vereinbart, dass Überstunden nur in Geld ausgeglichen werden, sind Arbeitnehmer nicht zum Abfeiern gezwungen. Dasselbe gilt grundsätzlich, wenn zu Überstunden nichts im Vertrag geregelt ist.

Steht im Arbeits- oder Tarifvertrag hingegen, dass Überstunden in Freizeit auszugleichen sind, sieht es meist schlechter für Arbeitnehmer aus. Sie müssen dann akzeptieren, dass ihre Überstunden nach und nach abgebaut werden. Das gilt allerdings nicht, wenn Arbeitnehmer laut Vertrag selbst entscheiden dürfen, wann sie Überstunden durch Freizeit ausgleichen.

Sieht der der Arbeits- oder Tarifvertrag beide Möglichkeiten vor, kann der Arbeitgeber das Abfeiern der Überstunden verlangen.

3. Darf der Arbeitgeber unbezahlten Urlaub anordnen?

Nein. Er ist auf das Einverständnis des Arbeitnehmers angewiesen. Dieser sollte vorsichtig sein. Zum einen entfällt sein Gehalt, zum anderen endet grundsätzlich sein Versicherungsschutz, wenn die unbezahlte Freistellung länger als einen Monat andauert. Vorrangig sollte daher in den meisten Fällen Kurzarbeitergeld beantragt werden.

4. Sind Arbeitnehmer an einmal genehmigte Urlaubsanträge gebunden?

Ja. Wer mangels Reisemöglichkeiten doch lieber arbeiten gehen möchte, kann den einmal genehmigten Urlaub nicht einfach selbst verlegen. Dem muss der Arbeitgeber zustimmen.

Kurzarbeitergeld

1. Was ist Kurzarbeitergeld?

In vielen Betrieben wird in Kurzarbeit gearbeitet (das geht übrigens nicht ohne vertragliche Vereinbarung oder Zustimmung des Arbeitnehmers oder des Betriebsrats!). Arbeitszeit und Bezahlung sind also reduziert.

Die betroffenen Arbeitnehmer erhalten dann Kurzarbeitergeld. Dieses gleicht einen Teil des Gehalts aus, das wegen der Kurzarbeit entfällt.

Kurzarbeitergeld wird von der Agentur für Arbeit gezahlt. Die wichtigsten Voraussetzungen sind, dass der Arbeitsausfall

- vorübergehend und
- unvermeidbar ist und
- mind. 10% der Belegschaft mind. 10% weniger arbeiten. Unter Umständen genügen bereits 10% einer Abteilung.

Arbeitgeber oder Betriebsrat müssen die Kurzarbeit im betreffenden Monat *anzeigen* und spätestens nach drei Monaten *beantragen*.

2. Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach der sog. Nettodifferenz. Dies ist der Unterschied zwischen gewöhnlichem Nettogehalt vor der Krise und dem reduzierten Nettogehalt während der Kurzarbeit.

Folgende Beträge werden gezahlt (die zweite Prozentzahl gilt für Arbeitnehmer mit mind. einem Kind):

Besondere Voraussetzungen	Höhe (Prozent der Nettodifferenz)
Keine (Grundbetrag)	60% bzw. 67%
Ab dem vierten Monat des Bezugs und mindestens 50% reduziertes Gehalt	70% bzw. 77%
Ab dem siebten Monat des Bezugs und mindestens 50% reduziertes Gehalt	80% bzw. 87%

Beispiel: Arbeitnehmer A hat keine Kinder, ist gesetzlich krankenversichert und nicht verheiratet. In Kurzarbeit arbeitet er 50% weniger.

Bezeichnung	Wert
Bruttogehalt vor der Krise	3.500 €
Nettogehalt vor der Krise	Rund 2.200 €
Bruttogehalt in Kurzarbeit	$3.500 \text{ €} \times 50\% = 1.750 \text{ €}$
Nettogehalt in Kurzarbeit	Rund 1.300 €
Nettodifferenz	$2.200 \text{ €} - 1.300 \text{ €} = 900 \text{ €}$
Kurzarbeitergeld in den ersten drei Monaten	$900 \text{ €} \times 60\% = \mathbf{540 \text{ €}}$

3. Was ist während der Kurzarbeit zu wissen?

- Minijobber und gekündigte Arbeitnehmer erhalten kein Kurzarbeitergeld.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen während der Coronakrise auf das Kurzarbeitergeld keine Sozialbeiträge zahlen.
- Stockt der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld auf, fallen auch für diesen Betrag meist keine Sozialabgaben an. Erst, wenn Kurzarbeitergeld und Aufstockung zusammen über 80% der Nettodifferenz ausmachen, sind auch die Aufstockungsbeiträge sozialversicherungspflichtig.
- Fällt ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt aus, erhält er grundsätzlich sechs Wochen lang weiter Kurzarbeitergeld und den verbleibenden Arbeitslohn. Eine Besonderheit gilt, wenn der Arbeitnehmer bei Einführung der Kurzarbeit bereits arbeitsunfähig erkrankt ist: Er bezieht dann kein Kurzarbeitergeld, sondern Leistungen der Krankenkasse in gleicher Höhe. Auch das zahlt der Arbeitgeber aus.

Infektion & Quarantäne

1. Erhalten Arbeitnehmer in der Quarantäne Gehalt?

Wer von den Behörden in Quarantäne geschickt wird, erhält für die Dauer von sechs Wochen grundsätzlich (Gehalts-)zahlungen in unveränderter Höhe. Gemäß § 56 Abs. 1 IfSG zahlt die zuständige Behörde ihm eine Entschädigung in Höhe des gewöhnlichen Arbeitsentgelts. Die Auszahlung erfolgt durch den Arbeitgeber. Voraussetzung ist allerdings ein Verdienstausschlag. Wer zuhause unverändert arbeitet, erhält regulär weiter seinen Lohn.

Ist der Arbeitnehmer wegen einer Infektion arbeitsunfähig erkrankt und deshalb in Quarantäne, kommt auch der gewöhnliche Entgeltfortzahlungsanspruch in Betracht. Er ist allein vom Arbeitgeber zu leisten. Ob dieser Anspruch der Entschädigung nach IfSG vorgeht, ist noch nicht eindeutig geklärt.

2. Muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über eine Infektion informieren?

Auch diese Frage ist noch nicht eindeutig beantwortet. Vielfach wird sie allerdings bejaht. Infizierten Arbeitnehmern ist daher zu empfehlen, den Arbeitgeber zu benachrichtigen.