



Stuttgart, den 18.03.2020

CGM-Newsletter – Betriebsschließung und Kurzarbeit durch Auswirkungen der Corona-Pandemie

Wir befinden uns mitten in der Corona-Krise. Täglich überschlagen sich die Ereignisse und Meldungen. Neben anderen europäischen Ländern versucht man auch in Deutschland mit drastischen Maßnahmen die weitere Ausbreitung des Virus zu stoppen. Dies führt auch im Arbeitsleben zu massiven Konsequenzen. Es stellen sich vielfältige Fragen für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Betriebsrat.

Darf ich im Home Office arbeiten oder muss ich zur Arbeit gehen?

Es gibt kein allgemeines Recht auf Home Office. In der aktuellen Situation ordnet der Arbeitgeber im Einzelfall das Arbeiten von zu Hause aus an. In vielen Unternehmen gibt es auch Regelungen zum Home Office in den einzelnen Arbeitsverträgen. Diese sollte sich der Arbeitnehmer zunächst ansehen und danach mit seinem Arbeitgeber sprechen. Auch bei der zunehmend auftretenden Notwendigkeit der Betreuung der Kinder, die augenblicklich nicht mehr in Schule und Kita gehen können, kann Homeoffice ein gangbarer Weg für beide Seiten sein, bedarf aber immer der Zustimmung durch den Arbeitgeber.

Das eigene Kind ist erkrankt: Was passiert dann?

Hier gilt: Wenn das Kind während der Krankheitsphase der Beaufsichtigung und Betreuung bedarf, muss sich ein Elternteil dies vom Arzt attestieren lassen. Die Krankenkasse zahlt dann dem Arbeitnehmer ein Krankengeld (vgl. § 45 SGB V). Diesen Anspruch auf dieses Krankengeld im Betreuungsfall für ein erkranktes Kindes stehen dem Arbeitnehmer jährlich für 10 Tage pro Kind zu. Bei alleinerziehenden Arbeitnehmern erhöht er sich auf 20 Tage pro Kind. Bei drei und mehr Kindern sind es maximal 25 Tage im Jahr und für Alleinerziehende 50 Tage. Für die Dauer der Betreuung des erkrankten Kindes hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung gegenüber seinem Arbeitgeber und darf deshalb der Arbeit fernbleiben. Jedoch ist der Arbeitgeber in diesem Zeitraum nicht zur Fortzahlung von Lohn oder Gehalt verpflichtet.

Schule und Kita haben geschlossen - Muss mir der Arbeitgeber Urlaub geben?

Berufstätige Eltern müssen sich eigenständig darum kümmern, für ihre Kinder eine Betreuung zu organisieren. Denn grundsätzlich steht der Arbeitnehmer selbst in der Verantwortung. Ist das Kind nicht selbst erkrankt, greifen die oben geschilderten Regelungen nicht. Einen Anspruch auf Zahlungen durch die Krankenkasse gibt es in diesen Fall ebenfalls nicht.

Wenn aber sämtliche anderen Möglichkeiten der Betreuung ausgeschöpft sind, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer entgegenkommen. Denkbar ist, dass Unternehmen Beschäftigte unbezahlt freistellen oder Urlaub gewähren. Manche Unternehmen bezahlen die Freistellung aber auch. Im Einzelfall lohnt sich der Blick in den Arbeitsvertrag. Auch Bestimmungen im Tarifvertrag können hier Klarheit geben. Betroffene Beschäftigte sollten daher in jedem Fall so früh wie möglich mit dem Arbeitgeber gemeinsam nach einer einvernehmlichen Lösung suchen.

Ist Kurzarbeit ein probates Mittel in der Corona-Krise?

Kurzarbeit ist eine Möglichkeit des Arbeitgebers, vorübergehende Phasen mangelnder Auslastung zu überbrücken – bis zu einem Jahr. Spätestens nach einem Jahr sollte eine deutlich positive Wende eintreten.

Kurzarbeit ist für Situationen gedacht, in denen Arbeitgeber aufgrund der wirtschaftlichen Gesamtlage oder besonderer Ereignisse kurzfristig nicht genug Aufträge haben, um alle ihre Mitarbeiter auszulasten und Lohn oder Gehalt voll zu bezahlen. Die Voraussetzungen sind in den in §§ 95 bis 106 SGB III gesetzlich geregelt.

Aufgrund der Corona-Pandemie hat der Gesetzgeber für eine entsprechende Änderung beim Kurzarbeitergeld gestimmt. Jetzt ist es erforderlich, dass 10 Prozent der Beschäftigten wegen Arbeitsausfalls vom Entgeltausfall betroffen sind. Bisher galt ein Richtwert von 1/3 der Beschäftigten.

Die Anmeldung der Kurzarbeit beim Arbeitsamt erfolgt über den Arbeitgeber. Damit er das Kurzarbeitergeld erstattet bekommt, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Kurzarbeit muss vom Betriebsrat zugestimmt werden.
- Wenn ein Unternehmen keinen Betriebsrat hat und es auch keine tarifvertraglichen Regelungen zur Kurzarbeit gibt, müssen alle Arbeitnehmer, die von der Kurzarbeit betroffen sind, dieser zustimmen.
- Der Arbeitgeber muss mit seinen betroffenen Angestellten vereinbaren, um wie viel Prozent ihre jeweilige Arbeitszeit reduziert werden soll. Diese Vereinbarung sollte schriftlich festgehalten werden.
- Mindestens 10 Prozent der Beschäftigten müssen wegen Arbeitsausfalls vom Entgeltausfall betroffen sein.

Der Arbeitgeber muss zunächst bei der Arbeitsagentur schriftlich die Kurzarbeit anzeigen. Daraufhin erlässt die Agentur einen Bescheid. Wenn Sie den erheblichen Arbeitsausfall darin anerkennt, kann Kurzarbeitergeld beantragt werden.

Bei Kurzarbeit muss der Arbeitgeber nur für die tatsächlich geleisteten Stunden den Bruttolohn oder das Bruttogehalt aufkommen. Dies wird „Kurzlohn“ genannt. Für die fehlende Arbeitszeit zahlt die Arbeitsagentur auf Antrag das sogenannte „Kurzarbeitergeld“: Dieses richtet sich nach dem Ausfall des Nettoentgelts und beträgt in der Regel 60 Prozent vom Verlust des Nettogehalts bzw. 67 Prozent, wenn ein oder mehrere Kinder mit im Haushalt leben.

Einführung von Kurzarbeit

Für die Einführung von Kurzarbeit ist eine rechtliche Grundlage erforderlich. Kurzarbeit kann vom Arbeitgeber nicht einseitig aufgrund seines Direktionsrechtes angeordnet werden.

Als Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit kommen in Betracht:

- **Tarifvertrag:**

Sofern ein Tarifvertrag anwendbar ist, finden sich hierin oftmals Regelungen und Voraussetzungen zur Einführung von Kurzarbeit.

- **Betriebsvereinbarung:**

Ist ein Tarifvertrag nicht vorhanden oder nicht anwendbar, kann in Betrieben mit Betriebsrat Rechtsgrundlage für die Einführung von Kurzarbeit eine Betriebsvereinbarung sein.

- **Individuelle Vereinbarung (Arbeitsvertrag):**

Eine Regelung zur Einführung von Kurzarbeit kann auch bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages getroffen worden sein.

Wichtig! Die Mitarbeiter müssen in die Kurzarbeit (nachweisbar = also schriftlich) einwilligen, es sei denn, eine Einwilligung wurde schon im Vorfeld im Tarif- oder Arbeitsvertrag vereinbart.

Wie ist die Regelung für Kurzarbeit und Überstunden?

Bevor Kurzarbeit beantragt werden kann, müssen die Arbeitnehmer ihre angesammelten Überstunden abbauen. Erst danach gilt der Arbeitsausfall als unvermeidbar.

Bekomme ich wegen Corona Kurzarbeitergeld?

Wird vom Arbeitgeber Kurzarbeit angeordnet, so besteht für den Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Die Bundesregierung hat über die Arbeitsagenturen angeordnet, dass bei durch das Coronavirus verursachten Arbeitsausfällen ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld gewährt werden kann.

Mehr Infos dazu:

<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>

Der Arbeitnehmer muss hier erst einmal nichts tun. Der Arbeitgeber muss die Details des Kurzarbeitergelds mit der Agentur für Arbeit klären.

Kann der Arbeitgeber einfach den Betrieb schließen und kollektiv Urlaub anordnen?

Der Arbeitgeber kann nicht generell oder uneingeschränkt verlangen, dass Mitarbeiter während einer zwangsweisen Betriebsschließung Urlaub nehmen.

Wer bezahlt meinen Lohn, wenn ich unter Quarantäne stehe?

Der Arbeitgeber muss im Fall der Quarantäne-Anordnung dem betroffenen Mitarbeiter 6 Wochen den Lohn fortzahlen. Ab Woche 7 erhält der Arbeitnehmer dann Krankengeld von der Krankenkasse.

Krankschreibungen von angestellten Mitarbeitern

Sind angestellte Mitarbeiter wegen Corona krankgeschrieben, gilt ebenfalls die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Arbeitgeber müssen für maximal sechs Wochen den Lohn weiterbezahlen. Voraussetzung dafür ist, dass der Mitarbeiter mindestens 4 Wochen beim Arbeitgeber beschäftigt war. Nach den 6 Wochen übernimmt in der Regel die Krankenkasse und zahlt dann Krankengeld an den Arbeitgeber.

Welche Pflichten haben Arbeitgeber in Zeiten von Corona?

Im Rahmen der Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber die Risiken für seine Arbeitnehmer minimieren. Er muss die Mitarbeiter über bestehende Risiken aufklären. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber aber auch konkret dafür sorgen, dass ein gefahrloses Arbeiten möglich ist und das Infektionsrisiko möglichst minimiert wird.

Kontakt:

Thomas Zmija
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
CGM Hauptverwaltung Stuttgart
Telefon: 0711 248 4 788-28
Mobil: 0162 28 471 78
E-Mail: presse@cgm.de